

Transação coletiva consensual

- negociação coletiva não formalizada
- Exegese do art. 468 da CLT.

## PARECER

sobre consulta formulada pela

**BORLEM S/A - EMPREENDIMENTOS  
INDUSTRIAIS**

### SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§§ 01 e 02
II - DAS PARTICULARIDADES DO CASO EM EXAME.....	§§ 03 a 9
III - DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA VERIFICADA.....	§§ 10 a 16
IV - DA TRANSAÇÃO CONFIGURADA.....	§§ 17 a 22
V - DA TRANSAÇÃO CONSENSUAL E DA EXEGESE DO art. 468 DA CLT.....	§§ 23 a 30
VI - DA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA.....	§§ 31 a 36
VII - DAS CONCLUSÕES.....	§ 37

Rio de Janeiro  
2001

## PARECER

### I - DA CONSULTA

1. A Empresa denominada **BORLEM S/A** – **EMPREENHIMENTOS INDUSTRIAIS** dirigiu-nos consulta da qual extraímos os seguintes trechos:

*“A Consulente até agosto de 1991 mantinha uma política agressiva de recursos humanos, concedendo benefícios e reajustes salariais acima dos estabelecidos pelos instrumentos normativos.*

*Dentro de sua política de recursos humanos, a Consulente, em agosto de 1991, concedeu espontaneamente um reajuste no percentual de 10%, aplicável aos salários de todos empregados.*

*No mês de novembro seguinte – data-base da categoria – foi estabelecido o reajuste normal pactuado em convenção coletiva, regularmente cumprido pela Consulente.*

*Em face da significativa mudança na conjuntura econômica em 1992, a Consulente, por ocasião da data-base (novembro), tendo em vista o reajuste definido na correspondente convenção coletiva, compensou o percentual de 10% aplicado em agosto de 1991, após consulta direta aos seus empregados, assegurando, em contrapartida, a garantia de emprego pelo período de noventa dias e se comprometendo a pagar a diferença aos empregados que se desligassem da empresa no lapso de 180 dias. Em face da anuência expressa de 81,98% dos seus empregados, entendeu a Consulente que restou configurado, com estes, um acordo/transação.*

*Importa ressaltar que o correspondente sindicato da categoria profissional acompanhou informalmente todo esse procedimento. Como uma pequena parcela dos empregados não expressou*

concordância, embora a Consulente tenha assegurado a garantia de emprego e o pagamento da diferença a todo seu corpo funcional, a Empresa formalizou correspondência ao sindicato remetendo o documento que atestava a concordância de significativa maioria dos empregados.

O Gerente de Recursos Humanos foi informalmente cientificado pelo sindicato que se houve concordância dos interessados não questionaria o procedimento. Todavia, os dirigentes sindicais da época não chegaram a formalizar qualquer instrumento normativo consagrando o acordo/transação. É relevante destacar que a entidade sindical não fez qualquer movimento contrário, embora o Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos seja um dos mais fortes e bem estruturados de São Paulo.

Ocorre que em junho de 1996, ou seja, quatro anos após, esse mesmo sindicato ajuizou reclamação trabalhista postulando a diferença salarial correspondente ao reajuste compensado na data base de novembro de 1992. Várias outras ações individuais com igual objetivo foram também ajuizadas. Algumas Varas do Trabalho acolheram o pedido e outras o rejeitaram. A divergência de entendimento também ocorre em nível de segunda instância, sendo que até o momento não houve a uniformização de jurisprudência no Tribunal Regional do Trabalho.

No Colendo Tribunal Superior do Trabalho houve um único julgamento que concluiu pela procedência do pleito do empregado, conhecendo do recurso da empresa, mas negando provimento ao mesmo.”

2. Após os necessários esclarecimentos, a Consulente submete a nosso exame os seguintes questionamentos:

- a) *o procedimento adotado pela empresa configura um acordo legalmente válido para os empregados que manifestaram expressa concordância com a proposta da empresa?*
- b) *caso seja positivo o quesito anterior, a mesma conclusão poderia ser aplicada aos empregados que não manifestaram concordância com a proposta da empresa, embora tenham se beneficiado das vantagens da proposta oferecida pela empresa (garantia de emprego e pagamento do percentual para os desligados)?*
- c) *a uniformização de jurisprudência introduzida pela Lei n° 9756/98, que alterou a redação do art. 896 da CLT, tem caráter impositivo ou significa mera faculdade do julgador?*
- d) *sendo obrigatória a uniformização, se não suscitada pelo Julgador pode acarretar a nulidade do julgamento?*

## **II – DAS PARTICULARIDADES DO CASO EM EXAME**

3. *A narrativa apresentada pela Consulente revela que a situação contém algumas particularidades que não podem ser olvidadas. A empresa até 1991 sempre concedeu condições de trabalho superiores aquelas definidas em lei ou nos instrumentos normativos. Como exemplo dessa conduta, apresenta a estipulação unilateral de reajuste de majoração dos salários em agosto de 1991 no percentual de 10%. Na data-base seguinte (novembro/1991), não deduziu essa majoração espontânea. É importante ressaltar que ao estabelecer a liberalidade não esclareceu que iria deduzi-la dos percentuais de reajuste obrigatórios. Certamente não teve essa preocupação pelo nível de relação que mantinha com os seus empregados, e com a entidade sindical que os representava.*

4. *No ano seguinte, em face da mudança da conjuntura econômica do setor no qual atua, a Consulente se viu em dificuldades. Por esta razão, decidiu deduzir então o percentual que havia concedido no ano anterior, objetivando adaptar-se à nova realidade do mercado. Como não havia previsto essa possibilidade*

no momento em que estabeleceu a liberalidade, reuniu os seus empregados com a presença de representantes sindicais e colocou a sua pretensão, propondo-se a conceder, em contrapartida, uma garantia de emprego por noventa dias, bem como a assegurar o referido percentual para os empregados que eventualmente se desligassem da empresa nos 180 dias a partir de novembro de 1992.

5. Nessa consulta, a quase totalidade dos empregados, segundo informa a Consulente, anuíram à proposta da empresa. Naturalmente que a intenção era a celebração do acordo coletivo específico, tanto que os dirigentes sindicais participaram de todo o procedimento, mas que acabou não sendo celebrado, em face da inércia do sindicato profissional. O fato é que o combinado foi cumprido pelas partes, exceto no que refere à formalização do instrumento coletivo.

6. Quatro anos depois, o procedimento é questionado perante o Judiciário Trabalhista, que se dividiu. Uma corrente simplesmente concluiu pela nulidade do procedimento em face da literalidade do art. 468 da CLT e pelo fato de não ter se formalizado o correspondente acordo coletivo. Esse entendimento prevaleceu na 4ª e 7ª Turmas do Eg. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. A corrente contrária deduziu pela legalidade do acordado, absolvendo a empresa da condenação. Esse entendimento restou consagrado nas 2ª, 3ª, 6ª, 9ª e 10ª Turmas, sendo que, em função da mudança de composição, também prevaleceu, pelo menos em duas oportunidades, na 4ª Turma, do mesmo Tribunal.

7. A primeira corrente se concentra basicamente na literalidade dos dispositivos mencionados. Portanto, desnecessário transcrever os fundamentos utilizados nas referidas decisões. Já a segunda corrente se aprofunda um pouco mais na questão e contempla todos os seus aspectos. Cumpre, pois verificar os argumentos que lastreiam esta última corrente. A Segunda Turma, em acórdão da lavra da Juíza Odette Silveira Moraes, datado de fevereiro de 1998, examinando o pleito de um dos empregados que **manifestaram concordância com a proposta empresarial**, concluiu, em decisão unânime, pela improcedência do pedido, com base nos seguintes fundamentos (Proc. TRT/SP n° 0297011695.7):

*“Com efeito, conforme se verifica às fls. 33, em 08/91, foi concedido por liberalidade da reclamada aumento real sobre o salário de julho/91 e bno percentual de 10%.*

*Ocorre que em novembro/92, data-base da categoria, quando do reajuste salarial a demandada procedeu a compensação do aludido aumento de 10%, tendo promovido várias reuniões com os empregados, expondo a situação econômica da Empresa, sendo certo que quem concordasse com tal compensação assinaria uma listagem, fls. 14/15. Posteriormente constatou-se que cerca de 82% dos empregados manifestaram sua concordância, tendo a recorrente enviado comunicação escrita a respeito, ao Sindicato da Categoria Profissional, doc. de fls. 34.*

*Assim sendo e não obstante o fato do Sindicato não ter manifestado qualquer discordância, entendo que nenhum óbice existe quando à adesão dos empregados à proposta da reclamada, para que os 10% fossem compensados.*

*Cumpré ressaltar, ainda, que essa alteração de mútuo consentimento negociada entre a empresa e seus empregados, alcançou interesse maior no momento, ou seja, a preservação da condição de continuidade da própria atividade econômica, preservando-se a sobrevivência de emprego com as vantagens salariais e sociais concedidas.”*

8. *Em junho do ano seguinte, essa mesma Turma, em acórdão da lavra do Juiz Leocádio Geraldo Rocha, por maioria de votos, examinando pleito formulado por um dos empregados que não manifestaram concordância com a proposta da empresa, concluiu pela improcedência do pedido aduzindo os seguintes fundamentos:*

*“Constata-se que a reclamada formulou propostas aos seus empregados (doc. de fls. 31) com o objetivo de compensar na data-base nov/92, o aumento de 10% concedido em agosto/91. Comprometeu-se, por outro lado, à reposição, no período de 180 dias contados de 24.11.92, aos fossem desligados da empresa.*

.....

*Constata-se que a Reclamada concedeu aumento espontâneo de 10% (Aumento Real em 08/91), e também o da data base imediatamente seguinte (11/91).*

*A partir daí, a situação econômica da Empresa se alterou, passando por dificuldades que impunham, além de outras medidas de saneamento econômico, o enxugamento do quadro de pessoal.*

*No momento em que deveria conceder o reajuste na data-base de novembro/92, estando em situação econômico financeira difícil, e, assim, não podendo suporta-lo na sua integridade, e também, visando evitar despedimentos, negociou com os empregados buscando uma alternativa, que consistiria em compensar aqueles 10% concedidos espontaneamente em agosto de 1991. Reitere-se, esse aumento de 10% fora concedido acima dos parâmetros legais estabelecidos por ocasião do reajuste na data-base de novembro de 1991.*

*Cerca de 82% dos empregados manifestaram a concordância para que esses 10% fossem considerados como compensável no reajuste da data-base de novembro de 1992. De tal assentimento a empresa enviou comunicação escrita ao sindicato da categoria profissional, como se vê do documento de fls. 36. Registre-se que o sindicato não manifestou qualquer discordância, manteve-se silente, presumindo-se, pois, o assentimento também na forma adotada. Embora não tenha p sindicato subscrito ou coordenado, avença tem o caráter de acordo coletivo diante da maioria absoluta da aprovação.*

*Através de um verdadeiro plebiscito realizado entre seus empregados, 82% aderiram expressamente à propostas da empresa, para que os 10% fossem compensados, e os demais, não dirigiram qualquer manifestação de discordância, deixando apenas de assinar tal listagem. Na hipótese, cuida-se da aplicação do instituto da Cláusula rebus sic stantibus e como parte da transação, a concessão de uma estabilidade a todos os empregados por 90 dias. Os ora Reclamantes, além de não terem assinado a lista, se garantiram, das condições do acordo: a estabilidade e, ipso facto, vincularam-se às demais condições do pacto.*

*É fácil de ver que essa alteração se fez por mútuo consentimento, e que não resultou direta ou indiretamente, qualquer prejuízo aos empregados, na medida em que matematicamente, a todo período de novembro de 1990 na novembro de 1992, com esse aumento espontâneo de agosto de 1991, posteriormente compensado (nov./92), todos os empregados obtiveram como reajuste de reposição de perdas salariais, os exatos índices das correções incidentes, e mantiveram nas suas vantagens, todas as concessões de caráter social e mais uma estabilidade no emprego por 90 dias. Assim, o procedimento se fez consentâneo com o que dispõe o art. 468 da CLT. Não se trata, pois, de alteração unilateral in pejus. É de se considerar, ainda, que essa alteração de mútuo consentimento negociada entre a empresa e seus empregados (82% disseram SIM), alcançou interesse maior no momento, ou seja, a preservação da condição de continuidade da própria atividade econômica, preservando-se a sobrevivência de emprego com as vantagens salariais e sociais concedidas."*

9. *Esse o quadro fático sobre o qual se deverá buscar o adequado equacionamento jurídico.*

### **III – DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA VERIFICADA**

10. *A situação narrada pela Consulente se revela extremamente interessante e certamente não deve ser resolvida pela fria aplicação das normas jurídicas, embora estas não devam ser olvidadas em sua análise. Para a simples aplicação da norma legal não seria necessário todo um conjunto de técnicos e estudiosos na ciência do Direito. Há de se perquirir sobre o real objetivo da lei, em seu sentido lato, e o fato em análise.*

11. *As relações sociais, de um modo geral, se comunicam através de acontecimentos que produzem efeitos em todas as áreas de convívio humano. Tais conseqüências se fazem sentir principalmente no mundo jurídico gerando direitos e obrigações para os envolvidos. E essas relações produzem efeitos através de eventos que o sistema legal definiu como atos e fatos jurídicos.*

12. *No que se refere ao ato que possa produzir conseqüências no mundo jurídico inexistem maiores discussões, tendo em vista que é*



objetivamente definido pelo sistema legal como aquele **"que tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos"**, consoante o disposto no art. 81 do Código Civil. Entretanto, o mesmo não ocorre com o fato jurídico tendo em vista que o sistema legal não apresenta um conceito objetivo, embora o Código Civil tenha disciplinado alguns de seus aspectos. Daí por que o seu conceito resulta da doutrina civilista.

13. *Conforme preleciona Pontes de Miranda,*

**"O mundo jurídico combina com o mundo dos fatos, donde as múltiplas interferências de um no outro. O mundo jurídico não é mais do que o mundo dos fatos jurídicos, isto é, daqueles suportes fáticos que logram entrar no mundo jurídico. A soma, tecido ou aglomerado de suportes fáticos que passaram à dimensão jurídica, ao jurídico, é o mundo jurídico."** ("Tratado de Direito Privado", Rio, Borsoi, 2ª ed., 1954, vol. II, pág. 183).

14. *Serpa Lopes, que se sustenta na doutrina de Savigny, afirma que fatos jurídicos*

**"são os acontecimentos em virtude dos quais as relações de direito nascem e se extinguem. A expressão fato jurídico é suscetível de um sentido muito amplo, pois pode ser compreensiva de todos os fatos naturais e humanos relacionados com o homem vivendo em sociedade. Todos os fatos, com efeito, entram no domínio do direito, contribuindo com outros a produzir as conseqüências jurídicas".**

15. *No caso presente é inquestionável que houve expressa concordância da maioria absoluta dos empregados interessados com a proposta formulada com a Consulente. O respectivo sindicato profissional teve conhecimento da proposta da empresa e da concordância por parte dos seus representados. Apesar de poder se insurgir contra a medida empresarial na condição de substituto processual dos empregados interessados, esse mesmo sindicato permaneceu silente por quatro anos, quando, somente após, iniciaram-se os questionamentos.*

16. *O procedimento consubstanciou autêntica negociação coletiva, embora o respectivo instrumento não tenha sido efetivamente formalizado.*

Mas negociação coletiva houve, inclusive com o acompanhamento e assistência do sindicato. Esse fato não pode ser relevado no exame da matéria.

#### IV – DA TRANSAÇÃO CONFIGURADA

17. Ainda que se entenda que a falta de formalização da negociação coletiva a desfigura, certo é que forma transação entre a Consulente e 82% dos seus empregados.

18. Como em qualquer ramo do Direito, o nosso sistema jurídico-trabalhista também admite a transação de direitos mediante concessões recíprocas, pela qual as partes interessadas se compõem visando a extinção de situações jurídicas controvertidas. O fundamental é que haja dúvida de natureza subjetiva (*res dubia*) ou objetivamente revelada numa ação judicial (*res litigiosa*). Como prelecionou o douto DORVAL LACERDA, um dos co-autores da CLT, a renúncia corresponde **"ao ato voluntário do empregado (ou do trabalhador), pelo qual desiste de um direito a ele assegurado pelas fontes criadoras de direitos dentro dos limites de atuação"**. Já a transação **"é um ato jurídico pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas"**. A renúncia - acrescenta o saudoso Procurador da Justiça do Trabalho - **"é um ato unilateral, enquanto que o contrato e transação, são imprescindivelmente, bilaterais. Mas não é só. A renúncia, tal como doutrina Paolo Greco, pressupõe a certeza, pelo menos subjetiva, do direito de que é objeto, enquanto a transação, ao contrário, pressupõe uma incerteza, sempre do ponto de vista subjetivo, sobre o direito ou a situação jurídica, que lhe diz respeito no que concerne à existência, limites ou modalidades."** ("A renúncia no Direito do Trabalho", SP, Max Limonad, 1943, págs. 91, 179 e 180). Daí não se aplicar à transação as mesmas restrições concernentes à renúncia, mesmo quando pactuada no curso da relação de emprego.

19. Aliás, a jurisprudência trabalhista admite plenamente a possibilidade da transação de direitos, como revelam os julgados abaixo, proferidos pela mais alta Corte Trabalhista do País:

**"a transação regular e eficaz extingue os direitos a que se refere, pois essa é a sua finalidade tanto na judicial, como na extrajudicial"** (TST, 1ª T., Proc. RR-3190/81; Rel. Min. Coqueijo Costa; Diário da Justiça de 10.09.82).

**"A quitação advinda de transação, sem qualquer ressalva ou vício, exonera, de pleno direito, a empresa de obrigações futuras resultantes do contrato de trabalho havido entre as partes"** (TST, 2ª T., proc. RR-5839/83; Rel.Min. Nelson Tapajós; Diário da Justiça de 30.11.84).

**"Prevalece em todos os seus efeitos a transação estreme dos vícios de vontade"** (TST, 3ª T., proc. RR-4108/80; Rel. Min. Barata Silva; Diário de Justiça de 24.08.82).

20. No caso presente, se não se pode falar tecnicamente em acordo coletivo, sem qualquer sombra de dúvida caracterizou-se uma conjugação de vontades no sentido de autorizar a dedução do percentual de 10%, concedido unilateral e espontaneamente em agosto/91, do percentual de reajuste estipulado para a data-base de novembro de 1992, em troca da garantia de emprego pelo prazo de noventa dias e sendo assegurado o pagamento do percentual deduzido para os desligados no lapso de cento e oitenta dias. Esse fato tem uma certeza e uma clareza incomodativa.

21. Caracterizada a bilateralidade no procedimento e as concessões recíprocas, temos por certo que resta configurada a transação, instituto plenamente compatível com as normas de proteção ao trabalho, como acima demonstrado.

22. Deve ser destacado que em nenhum momento se buscou alegar ou demonstrar que o procedimento teria contado com qualquer vício que pudesse macular a sua essência. Apenas se postulou o pagamento do percentual deduzido em face da transação celebrada.

## **V – DA TRANSAÇÃO CONSENSUAL E DA EXEGESE DO art. 468 DA CLT**

23. Mesmo aqueles que com o procedimento não anuíram de modo expreso, inquestionavelmente dele se beneficiaram. E, apesar de usufruírem bônus, se negam a assumir o correspondente ônus.

24. Como se sabe, o contrato individual de trabalho é de trato sucessivo e, quase sempre, celebrado por prazo indeterminado. É que um dos

objetivos primordiais do Direito do Trabalho é a continuidade da relação, visando à segurança sócio-econômica do trabalhador. Essa continuidade da relação de emprego torna geralmente impossível a inalterabilidade de todas as condições inicialmente ajustadas. Daí dispor o art. 468 da CLT:

**"Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não contravenham, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."**

25. A validade da alteração das condições do contrato de trabalho contratualmente estabelecidas depende, portanto, nos termos da lei, de dois requisitos:

- a) novo acordo; e
- b) inexistência de prejuízo para o empregado.

26. Quanto ao primeiro requisito - novo acordo - cabe lembrar que o contrato de trabalho, por definição, é consensual (art. 443 da CLT), não exigindo formalização expressa. Assim, a alteração de qualquer de suas cláusulas pode, também, ser tacitamente acordada.

27. Constata-se, assim, que o silêncio da minoria por quatro anos deixa inegáveis indícios de concordância com a proposta formulada e executada pela Consulente.

28. No que se refere ao segundo requisito - inexistência de prejuízo ao empregado - pretendeu o legislador impedir que o empregador pudesse, abusivamente, alterar as condições de trabalho, obtendo por meio de variadas formas de coação, o consentimento do empregado. Daí a nulidade da alteração contratual que acarrete prejuízo para o empregado ainda que por este consentida.

29. Se apenas se considerar isoladamente a dedução do percentual praticada pela Consulente, o prejuízo pode num primeiro momento aflorar. Mas se confrontarmos o lapso de novembro de 1990 a novembro de 1992 esse prejuízo desaparece, porque os percentuais estipulados nos instrumentos normativos foram efetivamente concedidos pela empresa. Acresça-se que o procedimento permitiu a manutenção do contrato - garantia maior alvo das normas de proteção - e

gerou o direito das vantagens episodicamente concedidas (garantia de emprego e direito ao percentual para os desligados).

30. *Todos esses aspectos nos permitem deduzir que, no caso em exame, a melhor conclusão está no sentido de que os pleitos formulados pelos empregados após quatro anos não possuem razoável consistência jurídica, **data vênia**, da corrente contrária que se revelou minoritária no Tribunal Regional de São Paulo.*

#### **VI – DA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA**

31. *A redação introduzida no art. 896 da CLT pela Lei n° 9756, de 17.12.98, alterou o pressuposto para viabilizar a tradicional uniformização de interpretação da competência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Até então tal uniformização pela via do recurso de revista ocorria não só entre os vários Tribunais Regionais, mas sobretudo entre turmas de um mesmo Tribunal. Com a redação introduzida pela referida lei somente se caracteriza a divergência para fins de recurso de revista dirigido ao Colendo TST, quando houver paradigma oriundo de outro Tribunal Regional (letra a do art. 896).*

32. *Em sintonia com essa inovação, também foi atribuída nova redação ao § 3° do art. 896, da CLT:*

**“§ 3° Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I, do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar a Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.”** (os destaques não pertencem ao original).

33. *Note-se que o dispositivo legal estabelece “procederão, obrigatoriamente”, o que afasta a matéria do terreno da mera faculdade. E o Capítulo do Código de Processo Civil mencionado, que trata da Uniformização da jurisprudência nos Tribunais, dispõe:*

**“Art. 476. Compete a qualquer juiz, ao dar voto na turma, câmara, ou grupo de câmaras, solicitar o pronunciamento prévio do tribunal acerca da interpretação do direito quando:**

**I - verificar que, a seu respeito, ocorre divergência;**

**II - no julgamento recorrido a interpretação for diversa da que lhe haja dado outra turma, câmara, grupo de câmaras ou câmaras cíveis reunidas.**

**Parágrafo único. A parte poderá, ao arrazoar o recurso ou em petição avulsa, requerer, fundamentadamente, que o julgamento obedeça ao disposto neste artigo.**

**Art. 477. Reconhecida a divergência, será lavrado o acórdão, indo os autos ao presidente do tribunal para designar a sessão de julgamento. A secretaria distribuirá a todos os juízes cópia do acórdão.**

**Art. 478. O tribunal, reconhecendo a divergência, dará a interpretação a ser observada, cabendo a cada juiz emitir o seu voto em exposição fundamentada.**

**Parágrafo único. Em qualquer caso, será ouvido o chefe do Ministério Público que funciona perante o tribunal.**

**Art. 479. O julgamento, tomado pelo voto da maioria absoluta dos membros que integram o tribunal, será objeto de súmula e constituirá precedente na uniformização da jurisprudência.**

**Parágrafo único. Os regimentos internos disporão sobre a publicação no órgão oficial das súmulas de jurisprudência predominante.” (Os destaques não pertencem ao original).**

34. Sobre a uniformização da jurisprudência, cumpre invocar a lição de Barbosa Moreira:

**“Outro é, pois, o fenômeno que se tem em vista quando se alude à conveniência de adotar medidas tendentes à uniformização dos pronunciamentos judiciais. Liga-se ele ao fato da existência, no aparelho estatal, de uma pluralidade de órgãos judicantes que podem ter (e com freqüência têm) de enfrentar iguais questões de direito e, portanto, de enunciar teses jurídicas em idêntica matéria. Nasce daí a possibilidade de que, num mesmo instante histórico – sem variação das condições culturais, políticas, sociais, econômicas, que possa justificar a discrepância – a**

*mesma regra de direito seja diferentemente entendida, e a espécies semelhantes se apliquem teses jurídicas divergentes ou até opostas. Assim se compromete a unidade do direito – que não seria posta em xeque, muito ao contrário, pela evolução homogênea da jurisprudência dos vários tribunais – e não raro se semeiam, entre os membros da comunidade, o descrédito e o ceticismo quanto à efetividade da garantia jurisdicional.*

*Nesses limites, e somente neles, é que se põe o problema da uniformização da jurisprudência. Não se trata, nem seria concebível que se tratasse de impor aos órgãos judicantes uma camisa-de-força, que lhes tolhesse o movimento em direção a novas maneiras de entender as regras jurídicas, sempre que a anteriormente adotada já não corresponda às necessidades cambiantes do convívio social. Trata-se, pura e simplesmente, de evitar, na medida do possível, que a sorte dos litigantes e afinal a própria unidade do sistema jurídico vigente fiquem na dependência exclusiva da distribuição do feito ou do recurso a este ou aquele órgão.” (“Comentários ao Código de Processo Civil”, Forense, 6ª ed., Rio de Janeiro, vol. V, pág. 4/5).*

35. Com a alteração legal do pressuposto de admissibilidade do recurso de revista não podendo ser invocada decisão de outra turma do mesmo Tribunal, o procedimento da uniformização ganhou contornos de direito do jurisdicionado. E sendo direito da parte, a sua inobservância pode configurar a nulidade do procedimento.

36. Portanto, constatada que a matéria já foi apreciada por qualquer outra Turma do Tribunal e sendo a conclusão diferente da decisão objeto do recurso a ser apreciado, o Juiz relator deveria, **obrigatoriamente** (note-se que a lei é quem o estabelece e não o parecerista), suscitar a uniformização. Cumpridos esses requisitos e não suscitada a uniformização, temos que um requisito obrigatório imposto pela lei processual específica não restou observado. E se um requisito processual, imposto por lei, não foi observado, caracteriza-se nulidade que pode ser declarada até de ofício.

## **VII – DAS CONCLUSÕES**

37. Com as razões acima, consideramos atendidos os quesitos formulados pela Consulente.

SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 30 de março de 2001

  
**ARNALDO SÚSSEKIND**

OAB/RJ n° 2100

**LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO**

OAB/RJ n° 44418