

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Jéssica Schneider

A EXPLORAÇÃO DO SERVIÇO NOTARIAL E
REGISTRAL E SUA SUCESSÃO ANTES E DEPOIS DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Passo Fundo

2014

Jéssica Schneider

A EXPLORAÇÃO DO SERVIÇO NOTARIAL E
REGISTRAL E SUA SUCESSÃO ANTES E DEPOIS DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação do M.e. José Mello de Freitas.

Passo Fundo

2014

Jéssica Schneider

A EXPLORAÇÃO DO SERVIÇO NOTARIAL E REGISTRAL E SUA SUCESSÃO
ANTES E DEPOIS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação do M.e. José Mello de Freitas.

Aprovada em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Professor Mestre José Mello de Freitas – UPF

Professor _____ - _____

Professor _____ - _____

Aos meus pais e irmão, pelo amor incondicional e incentivo diário, e ao Professor José Mello de Freitas, meu orientador, por toda paciência e apoio durante a elaboração deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a exploração do serviço registral e notarial e a sua sucessão antes e depois da Constituição Federal de 1988, bem como suas consequências nas relações trabalhistas. Primeiramente será analisado o contexto histórico das atividades notariais e de registro, posteriormente será feito um estudo da relação de trabalho existente entre os titulares das serventias e seus empregados. Além disso, será analisada a (im)possibilidade da alteração do contrato de trabalho, bem como a (in)aplicabilidade da sucessão trabalhista nas atividades registrais e notariais. Tal análise é pertinente principalmente por não haver fundamentação legal que discipline a matéria, de forma a gerar instabilidade tanto para o titular das serventias, que poderá ser responsabilizado por débitos que não deveriam ser de sua responsabilidade, quanto para seus empregados, que não podem ficar desamparados no caso de mudança da titularidade da serventia. A atividade registral e notarial é regida por regime jurídico próprio, todavia, seus empregados são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a problemática envolvida nessa questão ocorre em relação à ocorrência ou não da ruptura da cadeia sucessória quando extinta a delegação de um titular e nomeação de outro, nesse sentido não estando caracterizada a sucessão, ou se há fatores suficientes para caracterizá-la, existindo, dessa forma, correntes divergentes acerca da matéria. Portanto, a análise é pertinente para determinar se a extinção da delegação desincumbe totalmente o sucedido de forma que o sucessor fique responsável pelos débitos trabalhistas, ou não. Ao final, após a análise de todos os aspectos relevantes que envolvem o tema, será feito um estudo de caso para refletir como a matéria ocorre na prática.

Palavras-chave: Atividade Registral e Notarial. Delegação. Substituição. Sucessão Trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRIA DOS SERVIÇOS REGISTRALIS E NOTARIAIS NO BRASIL.....	8
3 SUCESSÃO TRABALHISTA	16
3.1 Relação de trabalho e relação de emprego.....	16
3.2 (Im)possibilidade da alteração do contrato de trabalho.....	24
3.3 Características, condições, significado de sucessão e sua (in)aplicabilidade nas atividades registras e notarias	26
4 ESTUDO DE CASO	34
4.1 Caso número 1	34
4.2 Caso número 2.....	37
4.3 Análise dos casos	38
5 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 determinou que o serviço notarial e de registro deve ser considerado função pública a ser exercida em caráter privado, por delegação do Poder Público, exigindo ainda, como requisito para ingressar na atividade, concurso público de provas e títulos.

Posteriormente, em 1994 a Lei 8935 regulamentou o artigo 236 da Constituição Federal de 1988, dispondo acerca da natureza e finalidade da atividade notarial e de registro, as formas de ingresso, direitos, deveres, impedimentos e incompatibilidades dos titulares, determinou que a fiscalização caberá ao Poder Judiciário, estipulou formas de extinção da delegação, bem como disciplinou a responsabilidade civil e criminal do notário e registrador. Todavia, a Constituição Federal de 1988 e a Lei 8953/94 não estipularam como serão resolvidas as questões referentes ao direito dos empregados em caso de sucessão de titulares.

Dessa forma, caso o titular veja extinta sua delegação e outro titular assumira a serventia, não há fundamento legal que regule a situação dos empregados que laboravam na serventia.

Em razão da inexistência de previsão legal acerca da (in)aplicabilidade da sucessão trabalhista nas atividades cartorárias, o presente trabalho confrontará teses doutrinárias com o objetivo de encontrar uma solução mais adequada, apta a proteger os interesses dos empregados e dos titulares das serventias.

Portanto, o método utilizado para a realização do presente trabalho será o método de abordagem dialético e se desenvolverá por meio de análise de posições jurisprudenciais e doutrinárias conflitantes, buscando um novo entendimento que possa servir como solução para resolução dos conflitos nessa área.

O método de procedimento empregado para a realização do trabalho será o bibliográfico, pelo qual se consultará posições consagradas na doutrina e artigos científicos. Além disso, será feito estudo de caso, com o objetivo de analisar como ocorre o procedimento na praxe.

Para elucidar o tema, primeiramente será analisada a origem do direito registral e notarial brasileiro, seu contexto histórico e principais disposições legais sobre o tema ao longo dos anos.

Além disso, será analisada a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego do ponto de vista do direito do trabalho, trazendo a figura do empregado e do empregador e suas diferenças perante os titulares das serventias cartorárias. Ainda, será averiguada a (im)possibilidade da alteração do contrato de trabalho, de acordo com os princípios da imodificabilidade, intangibilidade contratual e proteção da dignidade humana.

Posteriormente serão elucidadas as características, condições, significados da sucessão trabalhista e analisada a sua (in)aplicabilidade nas atividades registradas e notariais.

Finalmente, será feito estudo de caso para verificar de acordo com casos concretos o que ocorre quando a serventia fica vacante e novo titular é delegado, analisando se ocorre ou não a sucessão trabalhista na prática costumeira.

2 HISTÓRIA DOS SERVIÇOS REGISTRALIS E NOTARIAS NO BRASIL

No período histórico do descobrimento da América e do Brasil, através das grandes navegações, durante o século XV, o tabelião acompanhava as navegações, fazendo parte da armada das naves, tendo como função principal o registro dos acontecimentos e, inclusive, do registro das formalidades oficiais de posse das terras descobertas. Desse modo, o primeiro tabelião a pisar em solo brasileiro foi o português Pero Vaz de Caminha, que registrou a descoberta e a posse da terra, com todos os seus atos oficiais¹.

Portanto, as atividades cartorárias no Brasil tiveram início com o seu descobrimento por Portugal, no ano de 1500².

De acordo com Maria Cristina Costa Salles³, a regulamentação do notariado nas colônias se deu pela simples transferência das legislações espanhola e portuguesas para a América, trazendo para cá os mesmos defeitos de uma instituição jurídica ultrapassada.

Dessa forma, as ordenações que vigoravam em Portugal tornaram-se as principais fontes jurídicas do Brasil, onde as Ordenações Filipinas foram aplicadas até o início do século XX⁴.

Maria Cristina Costa Salles⁵ afirma que:

A regulamentação do notariado nas colônias se deu pelo simples transplante das legislações espanhola e portuguesa para a América, trazendo para cá os mesmos defeitos de uma instituição jurídica ultrapassada, ou seja, a depreciação da lei que é a diferença entre sua formalidade e sua aplicabilidade

¹ AVM Instituto, 2011, apud COTRIN NETO, Alberto Bittencourt. *Perspectivas da função notarial no Brasil*. Porto Alegre: Colégio Notarial do Brasil – Seção do Rio Grande do Sul. 1973. p.20. Disponível em <http://lms.ead1.com.br/webfolio/Mod1270/mod_historia_do_direito_notarial_v2.pdf>. Acesso em Junho de 2014

² BAGATIN, Kellen Medeiros; DALLA COSTA, Armando. *Cartórios como empresas de serviço público ocupadas via concurso*. Revista Organização Sistêmica | vol.2 n.1 | jul - dez 2012, p. 84. Disponível em <<http://www.grupouninter.com.br/revistaorganizacaoSistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/download/138/52>>. Acesso em Junho de 2014.

³ MACHADO, Ana Amélia Marquezi; AMARAL, Sérgio Tibiriça. *Evolução histórica do direito notarial*, apud SALLES, Maria Cristina Costa. *A origem do notariado na América*. 1974. p.6. Disponível em <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1619/1543>>. Acesso em Junho de 2014.

⁴ BRANDELLI, Leonardo. *Teoria Geral do direito notarial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998, p. 45-46.

⁵ MACHADO, apud SALLES, 1974, p.8.

Contudo, o conteúdo disciplinado pelas Ordenações Filipinas possuía muito mais um caráter punitivo, trazendo sanções às quais os Tabeliães seriam submetidos em caso de erro ou falta, do que uma forma de regulamentação da profissão e de seu exercício, sendo que o assunto notarial mais debatido pelas Ordenações fazia referência aos testamentos⁶.

Na época do Brasil Colônia, os cargos de Tabelião eram nomeados pelo rei e o beneficiado investido de um direito vitalício. Assim, não era exigido nenhum preparo ou aptidão para exercer a função. Além disso, muitos cargos podiam ser comprados, adquiridos através de recompensas oferecidas pela Coroa⁷ e poderiam ser transmitidos através de sucessão *causa mortis*⁸.

Pelo fato de o cargo ser nomeado pelo rei, não poderia ser exigido preparo nem aptidão necessários para o exercício da função, de forma que muitas vezes o cargo era entregue a pessoas que não eram merecedoras. Todavia, essa não era característica exclusiva das atividades notarias e de registro, muitos cargos da burocracia profissional podiam ser alienados ou adquiridos como forma de recompensa oferecida pela Coroa⁹.

Ocorre que, o descaso era tanto que tais cargos não eram dados somente a candidatos com perspectiva, eram oferecidos também à viúvas ou órfãs como dote¹⁰.

Nesse sentido, Pires Ferrão¹¹ define quais as qualidades exigidas naquela época para ingressar na atividade notarial, dizendo que:

O tabelião de notas ou notário público deve ser homem honesto, verdadeiro, circunspecto e desinteressado em relação aos seus interesses próprios pecuniários e, além disso, diligente e intelectualmente habilitado para bem compreender, redigir e escrever os atos próprios de seu ofício (...) a boa letra ou, pelo menos, bem inteligível, é também condição essencial, e a falta desse predicado pode importar inabilidade para o exercício do ofício.

⁶ AVM Instituto, 2011, apud CASAL, Miguei Ivo. *Boletim Informativo do Colégio Notarial do Brasil Seção do Rio Grande do Sul*, no 54, nov. de 1986, pág. 20.

⁷ SANDER, Tatiane. *A Atividade Notarial E Sua Regulamentação*. 2005. apud SILVA, Ovídio Baptista. *O Notariado Brasileiro perante a Constituição Federal*. Boletim do Colégio Registral – RS, Porto Alegre, n. 14, p. 5, abr. 2000. Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=683>>. Acesso em Junho de 2014.

⁸ RIBEIRO, Luis Paulo Aliende. *Regulação da Função Pública Notarial e de Registro*. 2009, p. 28.

⁹ BRANDELLI, 1998, p.49.

¹⁰ Ibid., p.49.

¹¹ AVM Instituto, 2011, apud PIRES, Ferrão. *Guia Prático e Formulário do Tabelião de Notas no Brasil*. Rio de Janeiro: Eduardo & Henrique Laemert Editores, 1870, p.20

Quando o Brasil tornou-se independente de Portugal, em 1822, ainda vigoravam as Ordenações Filipinas (1603-1916)¹². Dessa forma, desde o início do século XVII (1603) até 1916 (véspera da entrada em vigor do Código Civil de 1916) não houve alteração significativa nas normas de direito registral no Brasil. Assim, a legislação imperial aplicada no Brasil resistiu a três mudanças políticas radicais – a de 1640, a de 1822 e a de 1889¹³.

Todavia, em 1827 foi editada no Brasil uma lei regulando o provimento dos ofícios da Justiça e da Fazenda, de forma que seu conteúdo passou a proibir que tais ofícios fossem transmitidos a título de propriedade, mas permitiu que fossem conferidos a título de serventia vitalícia a pessoas dotadas de idoneidade para tanto e que servissem pessoalmente aos ofícios. Contudo, a lei pecou por não exigir formação jurídica dos aspirantes aos ofícios nem sequer determinado tempo de prática na função. A edição dessa lei teve pouca relevância no tratamento jurídico do notariado no Brasil, pois até recentemente persistiu o regime de sucessão, a transmissão do cargo de pai para filho¹⁴.

Em 1967 foi semi-outorgada a Constituição da República Federativa do Brasil, e durante a vigência desta Lei Maior, foi proclamada a Lei de Registros Públicos sob n.º 6015, em 31/12/1973, que entrou em vigor apenas três anos depois, em 1976¹⁵.

Paulo Roberto de Figueiredo Dantas¹⁶ faz uma consideração importante em relação à Constituição da República Federativa do Brasil de 1967:

Formalmente, foi promulgada pelo Congresso Nacional em 24 de janeiro de 1967 (prevalece na doutrina a opinião de que se tratou, na realidade, de uma constituição outorgada). Como é comum acontecer em períodos autoritários, porém sob o pretexto de garantir a segurança nacional, os direitos fundamentais foram severamente restringidos. Não havia, por exemplo, eleição direta para presidente da República. Graças às crescentes convulsões sociais, o então presidente Artur da Costa e Silva editou, em 13 de dezembro de 1968, o grave Ato Institucional no 5 (AI-5), composto por um impressionante conjunto de medidas, recrudescendo ainda mais as medidas autoritárias até então vigentes. Sob aquela nova e grave realidade, foi editada a famosa Emenda Constitucional no 1, de 17 de outubro de 1969, que entrou em vigor em 30 de outubro daquele mesmo ano. Em razão

¹² KUMPEL, Vitor Frederico. *Evolução histórica da atividade notarial no Brasil*, 2013.

¹³ RÉGO, Paulo Roberto de Carvalho. *Registro Civil das Pessoas Jurídicas*. Porto Alegre: Safe, 2004 p. 140.

¹⁴ COTRIN NETO, 1973, p.14-15.

¹⁵ BAGATIN, 2012, p. 88.

¹⁶ DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2012. p.53. <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470211/pages/5265183>> Acesso em Julho de 2014

da profunda alteração da ordem estatal até então vigente, sem qualquer observância, aliás, aos limites e condicionamentos fixados pela Constituição de 1967, alguns doutrinadores chegam mesmo a considerar referida emenda se tratou de nova Constituição.

Ainda, sob o amparo da Constituição de 1967, houve uma tentativa de estatização dos serviços registrais e notariais, conforme a EC n.º 7 de 13.04.1977, que determinou a oficialização dos cartórios judiciais e extrajudiciais, mediante concurso público, e transferiu a competência dos Entes Federados para a União para legislar sobre tabelionatos e registros públicos¹⁷. A referida Emenda acrescentou à Constituição Federal de 1967 o artigo 206 e respectivos parágrafos:

Art. 206 - Ficam oficializadas as serventias do foro judicial e extrajudicial mediante remuneração de seus servidores exclusivamente pelos cofres públicos, ressalvada a situação dos atuais titulares, vitalícios e nomeados em caráter efetivo.

§ 1º. Lei Complementar, de iniciativa do Presidente da República, disporá sobre normas gerais a serem observadas pelos Estados e pelo Distrito Federal na oficialização dessas serventias.

§ 2º. Fica vedada, até a entrada em vigor da Lei Complementar a que alude o parágrafo anterior, qualquer nomeação em caráter efetivo para as serventias não remuneradas pelos cofres públicos.

§ 3º Enquanto não fixados pelos Estados e pelo Distrito Federal os vencimentos dos funcionários das mencionadas serventias, continuarão eles a receber as custas e emolumentos estabelecidos nos respectivos regimentos.

De acordo com Brandelli¹⁸, foi a Constituição Federal de 1988 que trouxe mudanças profundas e essenciais à atividade registral e notarial brasileira.

Assim, com a proclamação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o país obteve a última alteração quanto aos serviços notariais e registrais e que vige até hoje. A Constituição Federal de 1988 disciplinou a atividade registral e notarial ordenando que esses serviços, em razão da sua suma importância e elevado interesse público, seriam prestados por delegação do Poder Público, mediante concurso público de provas e títulos, e redistribuiu as competências dos registros públicos e notariais entre os Estados e a União¹⁹.

Depois de tanto descaso, a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 236 trouxe profundas e essenciais mudanças para os notários e registradores. Assim

¹⁷ BAGATIN, 2012, p. 88.

¹⁸ BRANDELLI, 1998. p.60

¹⁹ BAGATIN, 2012, p. 89

sendo, cumpre destacar a norma constitucional do artigo 236, a qual preceitua o exercício dessas atividades, determinando que:

Art. 236. Os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.

§ 1.º Lei regulará as atividades, disciplinará a responsabilidade civil e criminal dos notários, dos oficiais de registro e de seus prepostos, e definirá a fiscalização de seus atos pelo Poder Judiciário.

§ 2.º Lei Federal estabelecerá normas gerais para a fixação de emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro.

§ 3.º O ingresso na atividade notarial e de registro depende de concurso público de provas e títulos, não se permitindo que qualquer serventia fique vaga, sem abertura de concurso de provimento ou de remoção por mais de seis meses.

O simples fato da inserção desse artigo na nossa Carta Magna teve o efeito fundamental de retirar a instituição notarial da obscuridade que a envolvia, tornando-a mais conhecida, inclusive pelos juristas e dando notícia do seu relevo social e jurídico²⁰.

Desse modo, quando o caput do art. 236 estabelece que os serviços serão exercidos em caráter privado, significa que as relações entre o titular da delegação e os seus prepostos estará submetida às normas de direito privado. Assim, os empregados que trabalham nas serventias notariais e de registro como escreventes ou auxiliares, funcionando como prepostos do titular da delegação são trabalhadores comuns, com vinculação celetista tendo o titular como empregador. Daí se extrai que escreventes e auxiliares não são agentes públicos²¹.

Entretanto, não é apenas o artigo 236 da Constituição Federal que destaca a importância da atividade notarial e de registro. Há inúmeros dispositivos do texto constitucional que fazem referência à atividade cartorária.

Nesse sentido, Gabriela Lucena Andreazza²²:

Á guisa de exemplo, iniciemos citando logo o art. 1º que consolida como fundamentos da República, em seus incisos II e III, a cidadania e a dignidade da pessoa humana. Ora, uma série de atos imprescindíveis ao exercício da cidadania (e.g. registro de nascimento, assento de óbito) perpassam pela serventia de Registro Civil das Pessoas Naturais.

²⁰ SANDER, 2005.

²¹ ANDREAZZA, Gabriela Lucena. *Regime jurídico-constitucional dos notários e registradores*. 2012. Disponível em <<http://jus.com.br/951740-gabriela-lucena-andreazza/publicacoes>>. Acesso em Junho de 2014.

²² Ibid.

Mais adiante, o caput do art. 5º, que arrola como um dos direitos e deveres individuais e coletivos a propriedade, que é revisitada nos incisos XXII e XXIII para reiterar que é garantido o direito de propriedade, mas que esta propriedade atenderá a sua função social (...) ainda, os incisos LXXVI e LXXVII do art. 5º. O primeiro trata de assegurar a gratuidade para os reconhecidamente pobres do registro civil de nascimento e da certidão de óbito. Já o segundo inciso, ao assegurar a gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania acabou por estender a gratuidade dos atos essenciais do registro civil das pessoas naturais a todos os cidadãos, independente de sua condição econômica.

Todavia, a própria Constituição Federal de 1988 determinou ser necessária Lei posterior para regulamentar a atividade registral e notarial. Entretanto, apenas em 1994 entrou em vigor a Lei Federal sob n.º 8935, conhecida como Lei dos Notários e Registradores, a qual disciplinou os serviços concernentes à matéria, à natureza e aos fins aos quais se destinam; atribuições e competências, os requisitos para exercer essas atividades, as responsabilidades, as incompatibilidades e impedimentos, os direitos e deveres, as infrações a que estão sujeitos e as penalidades, a fiscalização pelo Poder Público, as formas de extinção da delegação, a seguridade social, entre outras disposições²³.

O ingresso na atividade notarial, portanto, se dá por meio de delegação, cujo exercício depende dos requisitos estabelecidos no artigo 14 da Lei n. 8.935/94²⁴, dentre eles: habilitação em concurso público de provas e títulos, nacionalidade brasileira, capacidade civil, quitação com as obrigações eleitorais e militares, diploma de bacharel em direito, verificação de conduta condigna para o exercício da profissão.

Entretanto, o § 2º do artigo 15 da Lei 8.935 abre exceção ao requisito do bacharelado em direito, permitindo que se candidatem não bacharéis “que tenham completado, até a data da primeira publicação do edital do concurso de provas e títulos, 10 (dez) anos de exercício em serviço notarial ou de registro”²⁵.

²³ BAGATIN, 2012, p. 89.

²⁴ BRASIL. Lei 8.935 de 18 de novembro de 1994. Regulamenta o art. 236 da Constituição Federal, dispondo sobre serviços notariais e de registro (Lei dos Cartórios).

²⁵ Idem.

A sede do exercício dessas funções era o denominado Cartório que assumiu uma conotação pejorativa, eis que era visto aos olhos da sociedade de então como monopólio de uma classe privilegiada, que auferia grandes lucros, cuja fonte de riqueza era transmitida de pai para filho, sem espaço para acesso a outros profissionais, o que revelava um favorecimento inaceitável. No passado, as funções cartoriais eram de mera autenticação, puramente burocráticas e qualificados os Cartórios como “serviços auxiliares da justiça”.²⁶

Hoje, tais sedes passaram à denominação de serviços exatamente para escaparem do termo cartório que as consagrou, bem como daquele significado que lhes imprimiu a opinião comum. A intenção, porém, infrutífera, não logrou exterminar o uso já consagrado e a força do hábito se sobrepôs e se impôs na fala do povo, permanecendo, assim, a antiga denominação de Cartório.²⁷

Assim, a Constituição Federal de 1988 conjuntamente com a Lei n. 8935/94 teve o condão de exterminar o “coronelismo” existente na área cartorária, extinguindo para sempre a figura do “dono do cartório”, hoje pejorativa, que muito sabiamente foi substituída pelo legislador, através dos termos: profissionais do direito, dotados de fé pública, a quem é delegado o exercício da atividade notarial e de registro, por força do conteúdo do art. 3º da Lei Federal n. 8.935/94 que regulamentou o referido art. 236 da Constituição Federal de 1988.²⁸

Dessa forma, em havendo vacância da delegação, por aposentadoria, morte ou perda do cargo pelo titular, o Corregedor-Geral da Justiça nomeia ou designa pessoa, que assume a unidade e a responsabilidade de dar continuidade aos serviços, conforme o disposto no § 2º do art. 39 da Lei n. 8.935/94, ou seja, “§ 2º Extinta a delegação a notário ou a oficial de registro, a autoridade competente declarará vago o respectivo serviço, designará o substituto mais antigo para responder pelo expediente e abrirá concurso”, designação essa que na verdade tem

²⁶ SILVA, Maria Helena Moreira da. *Do serviço notarial e registral – um enfoque trabalhista*. 2010 Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, p. 90. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/37549/servico_notarial_registral_silva.pdf?sequenc e=1>. Acesso em Julho de 2014.

²⁷ Ibid.

²⁸ OLIVEIRA, Elaine Berini da Costa. *Regime jurídico dos escreventes e auxiliares dos cartórios extrajudiciais, notariais e de registro*. 2006, p. 461.

o mesmo status do delegado, contudo não se enquadra no caráter de titularidade e por essa razão, possui cargo temporário, apenas.²⁹

Porém, como bem esclarece Elaine Berini da Costa Oliveira³⁰:

Mesmo antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 e sanção da Lei n. 8.935/94, as atividades notariais e registrais já eram exercidas em caráter privado, mas com mínima intervenção estatal, visto que os tabeliães e os oficiais de registros - “donos de cartórios” - detinham poderes sobre suas unidades, a ponto de até mesmo assegurar-lhes ou impingir-lhes o caráter de “hereditariedade”, de forma que eram elas consideradas como bens de propriedade de seus titulares, transmissíveis a herdeiros ou a qualquer um que lhes interessassem.

Por fim, pode-se concluir que a atividade registral e notarial brasileira não teve muitos fundamentos legais ao longo da história. Sendo que a única fonte disciplinadora direta da matéria foi a Constituição Federal de 1988 conjuntamente com a Lei 8935 de 1994.

Sendo assim, tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a Lei 8935 de 1994 continuam sendo a principal fonte do direito registral e notarial no Brasil e pela falta de atualização acabaram tornando-se obsoletas em algumas matérias específicas, como ao que se refere à sucessão trabalhista nas atividades cartorárias.

²⁹ MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. *A responsabilidade trabalhista dos notários e registradores de imóveis*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.44, n.74 p.113-132, jul./dez.2006, p.114. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Maria_Magalhaes.pdf>. Acesso em Julho de 2014

³⁰ OLIVEIRA, 2006, p. 461.

3 SUCESSÃO TRABALHISTA

A doutrina fundamenta a matéria referente à sucessão trabalhista em três princípios informadores do Direito do Trabalho: o princípio da intangibilidade dos contratos de trabalho sob o prisma objetivo, o princípio da continuidade (perpetuação) da relação de emprego e o princípio da despersonalização da figura do empregador³¹.

Para Maurício Godinho Delgado³², sucessão de empregadores é figura regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT e:

Consiste no instituto jus trabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirentes envolvidos.

Todavia, antes de analisarmos o instituto da sucessão trabalhista, devemos analisar a relação de trabalho em si, suas partes, características e obrigações bem como a (im)possibilidade da alteração do contrato de trabalho.

3.1 Relação de trabalho e relação de emprego

Primeiramente, devemos distinguir relação de trabalho com relação de emprego. Para Delgado³³ “a relação de trabalho tem caráter genérico e refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano”.

Desse modo, a relação de trabalho se refere a toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível na atualidade.

Portanto, a relação de trabalho engloba várias espécies de trabalho como a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, trabalho avulso entre outras modalidades de prestação de trabalho³⁴.

De forma geral, trabalho significa dispêndio de energia por parte do ser humano, com um objetivo útil, ou seja “é o conjunto de atividades realizadas por

³¹ SILVA, 2010, p.115.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 405

³³ DELGADO, 2011, p. 405.

³⁴ Ibid.

alguém para alcançar um determinado fim ou propósito, bem como a atenção empregada na realização ou fabricação de alguma coisa, demonstra esmero³⁵.

Por outro lado, de acordo com Delgado, a relação de emprego é apenas uma modalidade específica de relação de trabalho³⁶, composta por cinco elementos fático-jurídicos³⁷:

- a) Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) Também efetuada com não eventualidade; d) Efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) Prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Analisando os elementos da relação de emprego, percebemos que a prestação de trabalho por uma pessoa física a um tomador qualquer deve ser feita com pessoalidade pelo trabalhador. A pessoalidade, determina que o contrato de emprego é *intuito personae* em relação ao empregado (mais adiante veremos que a pessoalidade somente é requisito da relação de emprego em relação à figura do empregado, não do empregador), de forma que o empregado é escolhido para o trabalho por suas qualificações pessoais, sua capacidade técnica, confiabilidade, profissionalismo, personalidade, entre outros requisitos. Por esse motivo, o empregado não pode ser substituído por outro qualquer, pois ele possui características únicas, que talvez algum substituto não possua. Dessa forma, o contrato de trabalho é firmado com uma pessoa determinada, de modo que sua escolha é feita levando em consideração elementos de naturezas distintas³⁸.

Além de a prestação ser feita de forma pessoal, ela deve ser prestada de forma habitual, não pode ser uma prestação eventual. De acordo com o elemento da habitualidade, é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, que não se enquadre como trabalho esporádico. Para Mauricio Godinho³⁹, o conceito de não eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, de forma que há inúmeras teorias que tentam explicar o conceito de não

³⁵ DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em <<http://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em Agosto de 2014

³⁶ DELGADO, 2011, p. 276.

³⁷ Ibid., p.279.

³⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho* – 8.ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013. Disponível na biblioteca virtual UPF: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4886-3/pages/0>>. Acesso em Setembro de 2014. p. 243.

³⁹ DELGADO, 2011, p. 283.

eventualidade. Nesse sentido, por exemplo, uma prestação descontínua, mas permanente, não é eventual⁴⁰. Por ser um elemento de difícil conceituação, desde que reunidos os demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, os trabalhadores serão enquadrados como empregados⁴¹.

Para Bomfim⁴², a expressão "não eventual" deve ser interpretada sob o viés do empregador, isto é, deve-se analisar se a necessidade daquela prestação de serviços ou mão de obra é acidental ou permanente para a atividade da empresa.

No mesmo sentido, Martins Catharino⁴³ disciplina que:

Duas correntes principais existem quanto à caracterização da eventualidade. Na Itália predomina o critério da descontinuidade ou da falta de profissionalidade do trabalho prestado por determinado trabalhador. No México e no Brasil, segue-se o da natureza do trabalho em função da atividade da empresa. Como a doutrina e jurisprudência nacionais o adotam pacificamente, vindo do México, vale a pena transcrever trecho de uma decisão, de 03.09.1936, da Suprema Corte mexicana: "para existência de um trabalho efetivo requer-se unicamente que o serviço desempenhado constitua uma necessidade permanente da empresa, isto é, que não se trate de um serviço meramente acidental, cuja repetição só possa ser consequência do concurso de circunstâncias especiais, ou, igualmente, que o serviço não faça parte das atividades normais constantes e uniformes da empresa (Mário de La Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo" – I) [sic].

Outro elemento do contrato de emprego é a subordinação, para Bomfim⁴⁴ a subordinação é o critério que diferencia um contrato de emprego de um contrato de trabalho autônomo, por exemplo. O empregador tem poder de comando e o empregado dever de obediência, podendo aquele dirigir e fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador caso este descumpra alguma ordem.

O poder de direção pertencente ao empregador e decorrente da relação de subordinação se desdobra em três⁴⁵: diretivo, disciplinar e hierárquico ou de organização. O poder diretivo faz referência à capacidade do empregador para dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, de modo que os objetivos da empresa sejam atingidos. O poder disciplinar ocorre em relação às punições que o empregador pode impor aos empregados caso estes não respeitem alguma

⁴⁰ DELGADO, 2011, p.286.

⁴¹ Ibid., p. 287.

⁴² CASSAR, 2013, p. 260.

⁴³ CASSAR, apud CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1. p.260

⁴⁴ CASSAR, 2013. p. 246.

⁴⁵ CASSAR, apud MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de direito do trabalho. Direito individual do trabalho*. 3 ed. São Paulo; LTr, 1992, v2, p. 246.

determinação. Por fim, o poder hierárquico ou de organização é a capacidade que o empregador tem para organizar a estrutura econômica e técnica da empresa⁴⁶.

A subordinação é um elemento tão importante para a caracterização da relação de emprego que em 2011 o parágrafo único do artigo 6^a da CLT ampliou o alcance da subordinação. O referido dispositivo determina que o trabalho efetuado à distância, executado por meio da informática, por exemplo, não afasta a subordinação do empregado. Dessa forma, mesmo que o empregado trabalhe em casa ou em qualquer outro lugar distante da sede da empresa ele pode trabalhar de forma subordinada, desde que continue recebendo ordens e seja fiscalizado. Nesse caso, seu vínculo de emprego não será considerado como trabalhador externo, pois mesmo longe recebe ordens e é fiscalizado pelo empregador, estando presente, portanto, a subordinação do empregado em relação à figura do empregador⁴⁷.

O último elemento para caracterização da relação de emprego é que a prestação de trabalho seja efetuada com onerosidade. Desse modo, por parte do empregador, deve haver um pagamento de parcelas dirigidas a remunerar o empregado pela prestação do trabalho.⁴⁸

Portanto, onerosidade significa vantagens recíprocas. O empregador recebe os serviços e o empregado recebe um pagamento por prestar os respectivos serviços. Assim, todo labor corresponde uma contraprestação seja ela em dinheiro ou *in natura*. Nesse sentido, não existe contrato de emprego gratuito, embasado na fé, na caridade ou com intuito social, sem que o trabalhador receba qualquer vantagem⁴⁹.

Finalmente, caso estejam presentes todos os elementos fático-jurídicos acima explicitados, estaremos diante de uma relação de emprego envolvendo duas partes distintas. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2^o e 3^o, trata dos entes que figuram no pólo ativo e passivo da relação de emprego.

Em um dos pólos da relação de emprego está a figura do empregador, considerado no *caput* do artigo 2^o da CLT como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”, além disso, o parágrafo primeiro do artigo 2^o amplia o conceito de empregador de forma que abrange também os profissionais liberais,

⁴⁶ CASSAR, 2013, p. 246.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ DELGADO, 2011, p. 287

⁴⁹ CASSAR, 2013, p. 253.

instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Do outro lado da relação de emprego está a figura do empregado, considerado no artigo 3º da CLT como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

O fato de o empregado dever ser pessoa física e prestar serviços de natureza não eventual ao empregador de forma subordinada e mediante contraprestação já foram explanado quando analisamos os elementos da relação de emprego.

Em relação às obrigações das partes que formam a relação de emprego, devemos fazer algumas análises.

A principal obrigação do empregado é uma prestação, “em princípio, qualquer obrigação de fazer, física e juridicamente possível, pode emergir como objeto de um contrato de emprego”. Assim, o que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, de outras figuras sociojurídicas é o modo de concretização dessa obrigação de fazer, ou seja, os requisitos do artigo 3º da CLT devem ser observados⁵⁰.

Por outro lado, a principal obrigação do empregador é o pagamento da contraprestação devida, pois uma das características da relação de emprego, como já foi visto, é a onerosidade.

Contudo, a figura do empregador possui duas características relevantes: a despersonalização, para fins justralhistas e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado⁵¹

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento⁵²:

O Direito do Trabalho nasceu como um mecanismo de defesa do operário das fábricas do início da primeira revolução industrial, diante da proletarização do trabalho e da inexistência de instrumentos legais para proporcionar um grau mínimo que fosse possível de intervenção na autonomia contratual das partes com o propósito de restabelecer o quanto possível o equilíbrio de uma relação jurídica desigual.

Como o próprio direito do trabalho busca equilibrar a relação jurídica entre empregado e empregador, algumas considerações devem ser feitas.

⁵⁰ DELGADO, 2011, p. 348.

⁵¹ *Ibid.*, p. 392.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.120.

De acordo com o artigo 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, pois é dele o lucro resultante da atividade. A principal diferença entre empregado e empregador diz respeito exatamente ao risco da atividade, é este critério que diferencia o empregador do empregado. Assim, se o trabalhador correr o risco do negócio ele não poderá ser considerado empregado⁵³.

Portanto, essa responsabilidade pelos riscos do negócio, também chamada de alteridade, significa que o contrato de trabalho transfere a uma das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes. Dessa forma, não é autorizada a distribuição dos prejuízos ou perdas aos empregados⁵⁴.

Todavia, uma consideração pertinente ao estudo em questão diz respeito à figura do empregador cartorário.

Os titulares dos registros ou tabelionatos são denominados notários ou tabeliães e oficiais de registro ou registradores, e de acordo com Eduardo Pacheco Ribeiro de Souza⁵⁵:

São profissionais do direito dotado de fé pública, a quem se delega o exercício da atividade notarial e de registro, gozam de independência no exercício de suas atribuições e tem direito à percepção dos emolumentos integrais pelos atos praticados na serventia.

Atualmente o titular de uma serventia ingressa na atividade por concurso público e goza de independência para administrar a serventia da forma como julgar mais adequada, todavia, o titular sozinho não conseguiria atingir a demanda de registros e por essa razão acaba sendo necessária a contratação de outras pessoas⁵⁶.

O artigo 21 da Lei número 8935/94 determina que os notários ou tabeliães são responsáveis pelo gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços, inclusive no que se refere às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo ao titular estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de função e de remuneração de seus prepostos com o objetivo de garantir que o serviço seja prestado com qualidade.

⁵³ CASSAR, 2013, p. 264.

⁵⁴ DELGADO, 2011, p. 395.

⁵⁵ SOUZA, Eduardo Pacheco Ribeiro de. *Noções fundamentais de direito registral e notarial*. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 25.

⁵⁶ Ibid.

Dessa forma, para que a serventia tenha mais qualidade na prestação de serviços é permitido aos delegatários contratar empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho⁵⁷.

Os empregados contratados para laborar em uma serventia são normalmente escreventes e auxiliares, ficando a critério de cada titular determinar o número a contratar. Entre os empregados que exercem a função de escrevente, será escolhido um para que seja o substituto, que responderá pelo serviço quando o titular estiver ausente ou impedido⁵⁸.

Outra consideração a ser feita com relação à figura do empregador na atividade notarial e registral, é que a própria Constituição Federal, no artigo 236, excluiu a possibilidade de o Estado ser o empregador determinando que a exploração do serviço notarial e registral ocorra em caráter privado⁵⁹.

Dessa forma, todas as responsabilidades provenientes das atividades notarial e registral deverão ser arcadas pela pessoa física do tabelião titular, não devendo o Poder Público responder por elas⁶⁰.

Além disso, o artigo 22 da Lei 8935/94 reforça a responsabilidade da pessoa física do titular determinando que os notários e oficiais de registro responderão pelos danos que eles e seus prepostos causarem a terceiros, na prática de atos próprios da serventia. Ainda, o preceito legal determina que será assegurado o direito de regresso aos titulares no caso de dolo ou culpa dos prepostos.

Portanto, é indiscutível que o titular da serventia seja responsável pelas obrigações trabalhistas decorrentes da relação de trabalho na atividade notarial e registral. Entretanto, não há norma que determine como ficará a responsabilização do titular em caso de sucessão trabalhista⁶¹.

O artigo 27 da Lei 8935/94 determina que no serviço de que é titular, o notário e o registrador não poderão praticar, pessoalmente, qualquer ato de seu interesse, ou de interesse de seu cônjuge ou de parentes, na linha reta, ou na colateral, consangüíneos ou afins, até o terceiro grau. Essas são hipóteses de impedimento e

⁵⁷ SOUZA, 2011, p. 26.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ SILVA, Helena Cordeiro. *A sucessão trabalhista nas atividades notarial e registral*. 2007 . Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31869-37068-1-PB.pdf>>. Acesso em Agosto de 2014

⁶⁰ SILVA, 2007.

⁶¹ SILVA, 2007.

nesses casos o serviço deverá ser prestado pelo empregado da serventia que ocupe o cargo de escrevente substituto.

Ainda em relação à figura do empregador cartorário, como já foi mencionado, “são profissionais do direito, dotados de fé pública a quem se delega o exercício da atividade notarial e de registro⁶²”, o artigo 39 da Lei 8935/94 determina que a delegação será extinta caso ocorra alguma das hipóteses:

Art. 39. Extinguir-se-á a delegação a notário ou a oficial de registro por:

I - morte;

II - aposentadoria facultativa;

III - invalidez;

IV - renúncia;

V - perda, nos termos do art. 35.

VI - descumprimento, comprovado, da gratuidade estabelecida na Lei no 9.534, de 10 de dezembro de 1997. (Incluído pela Lei nº 9.812, de 1999)

§ 1º Dar-se-á aposentadoria facultativa ou por invalidez nos termos da legislação previdenciária federal.

§ 2º Extinta a delegação a notário ou a oficial de registro, a autoridade competente declarará vago o respectivo serviço, designará o substituto mais antigo para responder pelo expediente e abrirá concurso.

Caso ocorra alguma das hipóteses do artigo 39 da Lei 8935/94 estará extinta a delegação e o serviço entrará em estado de vacância. Enquanto não for aberto novo concurso público para que o novo titular responda pela serventia, o escrevente substituto ficará responsável pela prestação de serviços e gerenciará as atividades⁶³.

3.2 (Im)possibilidade da alteração do contrato de trabalho

No direito romano, surgiu a expressão *pacta sunt servanda*, que tem como significado a obrigação de que os acordos devem ser cumpridos. O mesmo se aplica em relação ao contrato de trabalho⁶⁴.

Via de regra, o empregador não pode modificar unilateralmente o contrato de trabalho, em razão do princípio da imodificabilidade⁶⁵. Ainda, o artigo 468 da CLT determina que:

⁶² SOUZA, 2011, p. 25.

⁶³ Ibid., p. 30.

⁶⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho* – 30. ed. – São Paulo: Atlas, 2014. p.358.

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, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

O princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho demonstra a intervenção do Estado na relação de trabalho com a finalidade de proteger o empregado, que é parte mais fraca dessa relação, das imposições feitas pelo empregador em decorrência do seu poder diretivo. É, portanto, uma norma de ordem pública, que restringe a autonomia da vontade das partes com a finalidade de equilibrar a relação de trabalho⁶⁶.

Todavia, existem casos em que a alteração das condições do contrato de trabalho são aceitas, para Martins⁶⁷, são casos de alteração lícita do contrato as que forem provenientes de mútuo consentimento e desde que não gere prejuízo ao empregado.

Ainda em relação ao princípio da imodificabilidade, a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso VI determinou que os salários não poderão ser reduzidos, salvo se houver negociação com o sindicato profissional, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, contudo, em hipótese nenhuma a redução de salários poderá determinar o pagamento de valor menor que o salário-mínimo, como determina o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal.

Além disso, a intangibilidade contratual objetiva determina que o conteúdo do contrato empregatício não poderá ser modificado, mesmo que ocorra a efetiva mudança no plano do sujeito empresarial. Ou seja, mesmo que a figura do empregador mude, essa mudança não poderá produzir efeitos no contrato de trabalho do empregado, caso contrário, ele estaria sendo prejudicado⁶⁸.

Dessa forma, em razão do princípio da intangibilidade contratual objetiva, a alteração subjetiva do contrato de trabalho, também denominada de sucessão trabalhista, não poderá prejudicar o empregado⁶⁹.

⁶⁵ MARTINS, 2014. p. 358.

⁶⁶ Ibid. p. 358.

⁶⁷ Ibid. p. 358.

⁶⁸ DELGADO, 2011, p.199

⁶⁹ Ibid., p.199

Já que a mudança do polo passivo do contrato de trabalho não pode lesionar o obreiro dá-se a sucessão de empregadores, para que o empregado não perca toda a história do contrato em andamento⁷⁰.

Além disso, o princípio mais influente em todo ordenamento jurídico brasileiro, o da proteção da dignidade do ser humano, disposto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal amplia a tutela econômica para transformá-la também em tutela moral do trabalhador. Por esse motivo, o empregado não recebe tratamento especial só por, em tese, ser mais pobre que o empregador, as regras referentes à relação de trabalho devem proteger também a dignidade do empregado. A proibição da ofensa à dignidade humana é o mínimo para que haja respeito ao ser humano⁷¹.

Entretanto, não há em nosso ordenamento jurídico indicação dos meios que levem à efetivação da proteção da dignidade do ser humano, de forma que nem sempre o princípio é aplicado de maneira adequada. Em razão disso, as normas infraconstitucionais deveriam determinar seu campo de atuação, que deve ser o dos direitos de personalidade e da tutela contra danos morais, proibição do trabalho infantil, proibição da discriminação, entre outros⁷².

Assim, com fundamento nos princípios apontados, a alteração do contrato de trabalho não poderá ocorrer de forma a prejudicar o empregado.

3.3 Características, condições, significado de sucessão e sua (in)aplicabilidade nas atividades registraes e notariais

Em virtude da pessoalidade inerente à figura do empregado e da impessoalidade inerente à figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação de emprego, sem que tal modificação provoque o término ou a descaracterização da relação de emprego. Dessa forma, se há alteração subjetiva do contrato, esta somente pode ocorrer em relação à mudança da pessoa do empregador⁷³, tendo em vista que o contrato de trabalho é *intuito personae* para a figura do empregado, sendo que um dos requisitos para

⁷⁰ DELGADO, 2011, p.199.

⁷¹ NASCIMENTO, 2011, p. 462

⁷² Ibid., p. 463

⁷³ DELGADO, 2011, p. 406.

configuração da relação de emprego é que o trabalho seja prestado com personalidade por parte do empregado⁷⁴.

Assim, o artigo 10 conjuntamente com o artigo 448, ambos da CLT dispõe que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados, dessa forma, qualquer mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados⁷⁵.

Portanto, as alterações jurídicas que tendem a ocorrer não se passam na estrutura jurídica da empresa, mas sim na estrutura jurídica do titular da empresa, isto é, pessoa física ou jurídica (ou até ente despersonalizado) que detém o controle da empresa e seus estabelecimentos. Dessa forma, a CLT pretende esclarecer que caso ocorra alteração nessa estrutura jurídica, os contratos de trabalho existentes não serão afetados⁷⁶.

Todavia, como bem explicita Delgado⁷⁷, os dois preceitos celetistas são imprecisos e muito generalizados, de tal forma que permitem à jurisprudência alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, e abranger situações anteriormente tidas como estranhas à aplicação dos artigos 10 e 448. Tais novas situações conduziram a jurisprudência a analisar os dois fundamentos, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes.

A relação jurídica na sucessão trabalhista continua a mesma, o que ocorre é uma dupla cessão de crédito e débito em face da lei. O sucessor assume a universalidade que constitui a empresa ou o estabelecimento, substituindo o antecessor, independentemente do consentimento do empregado, exceto se presente má-fé ou fraude⁷⁸.

Como regra geral, pode ser estabelecido que o novo titular, o sucessor, assumirá os contratos trabalhistas de forma imediata e automática. Se os contratos foram transferidos, ou seja, se houve continuidade da prestação laboral, nenhuma dúvida existe em relação à responsabilidade do sucessor, o novo titular responde, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de

⁷⁴ DELGADO, 2011. p. 281.

⁷⁵ Ibid., p. 406

⁷⁶ Ibid., p.406

⁷⁷ Ibid., p. 407

⁷⁸ SILVA, Maria Helena Moreira da, apud MORAES FILHO, 1993, p. 249.

trabalho que lhe foram transferidos. Nenhuma vertente doutrinária opta pela irresponsabilidade do sucessor.⁷⁹

Assim, mesmo que o contrato de trabalho não esteja em vigor, a responsabilidade do novo empregador titular está presente e os valores devidos pelo antigo empregador passam ser de responsabilidade daquele que assumiu o complexo empresarial ou o estabelecimento⁸⁰.

Apesar de a regra geral ser a de que o sucessor seja responsável pelos contratos de trabalho, a questão não é pacífica em sede doutrinária e muito menos na jurisprudencial em relação à figura do sucedido. Alguns autores compreendem que a lei trabalhista não exclui a responsabilidade do sucedido, outros seguem o entendimento clássico (imprescindibilidade da continuidade da prestação de serviço pelo obreiro) e expõe que, a princípio, não existe solidariedade de empresas na sucessão, mas admitem a possibilidade de sua fixação como forma de dar maior garantia ao trabalhador.⁸¹

Todavia, mesmo discordando em relação à responsabilidade do sucedido, na hipótese de fraude, tanto a vertente clássica quanto a nova admitem a responsabilidade solidária do alienante. Alguns defendem idéia intermediária, sustentando não a responsabilidade solidaria, mas a responsabilidade subsidiária do sucedido caso o sucessor não possa garantir aos empregados a totalidade dos direitos⁸².

Nesse sentido, Ísis de Almeida⁸³ expôs entendimento relacionado:

Mesmo sem fraude, o sucedido responde, solidária ou subsidiariamente, com o sucessor, pelas reparações de direitos sonegados ao empregado, não só com referência ao período anterior como ao posterior à sucessão. Isto ocorre quando o sucessor não tem possibilidade de cumprir as obrigações contratuais ou legais.

Para Bomfim⁸⁴:

A alteração da titularidade do serviço notarial ocorre a transferência de todos os elementos da unidade econômica que integra o cartório, como a

⁷⁹ SILVA, 2010 p. 119.

⁸⁰ Ibid., p.119.

⁸¹ Ibid., p. 120.

⁸² Idem.

⁸³ SILVA, apud ALMEIDA, Ísis de. 2010, p.120

⁸⁴ CASSAR, 2007, p. 466.

clientela, a atividade desenvolvida, as firmas (assinaturas), a área de atuação e, algumas vezes, até o ponto e o estabelecimento, além dos demais elementos corpóreos ou incorpóreos da atividade empresarial, cujo conjunto se denominou de fundo de comércio. Acresce mais que a lei não estabelece como requisito a existência de ato negocial. Para ocorrer a sucessão basta a transferência da empresa, independentemente de existir "transação comercial", máxime quando se trata de mera substituição de concessionário ou de delegatário de serviço público. A sucessão ocorrerá independentemente da continuidade do contrato de trabalho para o novo tabelião titular em face da característica da obrigação trabalhista – ônus reais, que adere a coisa e a persegue aonde estiver.

Em sentido contrário, é possível encontrar na jurisprudência tese diversa à defendida pelos autores, onde se sustenta a não ocorrência da sucessão trabalhista quando há mudança de tabeliões titulares no cartório extrajudicial. De acordo com essa posição, como há exigência de concurso público para o ingresso nas atividades notarial e de registro, o novo titular não assume o patrimônio do antigo empregador, assume somente o cargo. Por não receber nenhum crédito, também não poderá ser responsabilizado por nenhum débito. O argumento neste caso é de que inexistente transação empresarial entre o antigo e o novo titular, o novo titular assumirá apenas o cargo, não receberá crédito algum, por consequência não deverá responder por dívidas eventualmente existentes⁸⁵.

Além disso, os serviços notariais e de registro são serviços públicos por excelência, sendo executados por delegação, por esse motivo não seria possível ocorrer a sucessão entre os titulares, de forma que para que haja sucessão é preciso que a empresa (atividade organizada economicamente) passe de um empresário para outro através de fusão, venda, etc⁸⁶.

Portanto, se os serviços registrais são públicos, não pertencem ao particular, mas sim ao Estado, e não podem ser cedido entre particulares, como ocorre com uma empresa privada, por exemplo. Finalmente, não pode suceder o que não é possível, para essa teoria a sucessão trabalhista é inaplicável no âmbito das atividades registrais e notariais⁸⁷.

Todavia, para Helena Cordeiro Silva⁸⁸, esse entendimento de a sucessão trabalhista ser inaplicável no âmbito das atividades registrais e notariais não pode prosperar. Segundo ela, a alteração da titularidade da serventia enseja a

⁸⁵ SILVA, 2007.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

transferência de todos os elementos que compõe o cartório extrajudicial. Assim, o sucessor assume todos os encargos do sucedido, respeitado o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, que determinam que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não poderá afetar os direitos adquiridos por seus empregados, assim, a mudança na propriedade ou na referida estrutura não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Além disso, o artigo 20 da Lei 8935/94, que regulamenta a atividade notarial e registral determina que os empregados das serventias estarão submetidos à CLT, dessa forma, deveria ser respeitada a sucessão trabalhista quanto aos contratos de trabalho vigentes e extintos, de forma que o novo titular fique responsável pelas obrigações trabalhistas.

Para Helena Cordeiro Silva⁸⁹, a doutrina é majoritária no sentido de defender a ocorrência da sucessão trabalhista nas atividades notarial e de registro. Todavia, em sede de jurisprudência, a matéria é muito controvertida.

Segue alguns exemplos de decisões jurisprudenciais em que o caso foi decidido de maneira diversa:

RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. A sucessão de empregadores, a teor dos artigos 10 e 448 da CLT, pressupõe alteração significativa na estrutura interna da empresa de forma a afetar os contratos laborais. A intenção do legislador foi a de amparar o trabalhador que desconhece os negócios comerciais e que não sabe sobre quem recai a responsabilidade civil do empreendimento. Importa, portanto, resguardar os seus direitos, ainda que a ruptura contratual tenha ocorrido anteriormente à transação jurídica que ocasionou a sucessão, não olvidando, por óbvio, do direito regressivo que as empresas possuem de buscar na esfera cível as responsabilidades civis livremente pactuadas entre elas. Todavia, em se tratando de serventia cartorial, a jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que não há se falar em sucessão de empregadores quando não houver a continuidade da relação de emprego com o novo titular do cartório. Dessa forma, sendo incontroverso nos autos não ter havido a continuidade da prestação de serviço pela reclamante ao novo titular cartorário, a aferição da alegação recursal ou da veracidade da assertiva do Regional depende de nova análise do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicação afasta a violação legal apontada. Verifica-se, portanto, que a decisão regional foi proferida em consonância com a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 1251-98.2010.5.12.0016 Data de Julgamento: 19/02/2014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/02/2014.

⁸⁹ SILVA, 2007.

RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - SUCESSÃO TRABALHISTA. TITULAR DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE. RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR. Ainda que o cartório extrajudicial não possua personalidade jurídica própria, seu titular é o responsável pela contratação, remuneração e direção da prestação dos serviços, equiparando-se, pois, ao empregador comum, sobretudo porque auferir renda proveniente da exploração das atividades do cartório. Assim, a alteração da titularidade do serviço notarial, com a correspondente transferência da unidade econômico-jurídica que integra o estabelecimento, além da continuidade na prestação dos serviços, caracteriza a sucessão de empregadores. Destarte, a teor dos artigos 10 e 448 da CLT, o sucessor é que é o responsável pelos direitos trabalhistas oriundos das relações laborais vigentes à época do repasse. Recurso de Revista não conhecido. Processo: RR - 212-74.2012.5.04.0871 Data de Julgamento: 12/02/2014, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014

RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO. TRANSFERÊNCIA DA TITULARIDADE POR PROVIMENTO EM CONCURSO PÚBLICO. SUCESSÃO TRABALHISTA. LICENÇA MATERNIDADE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO NOVO TABELIÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. Em caso de transferência da serventia extrajudicial por provimento em concurso público, tem-se por caracterizada aquisição originária, em face de ato administrativo, não havendo de se falar, em princípio, em sucessão trabalhista. Nesse contexto, quando ausente a efetiva prestação de serviços em favor do novo titular do cartório, tem-se por configurada, ainda, a ilegitimidade passiva ad causam deste, posto que jamais se beneficiou da força de trabalho da autora, a qual somente foi revertida em favor da anterior tabeliã, única responsável pelos créditos trabalhistas devidos à reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 5126-34.2010.5.12.0030 Data de Julgamento: 11/09/2013, Redator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013.

A sucessão trabalhista tem como objetivo principal a proteção do trabalhador, determinando que o novo empregador arque com as obrigações afim de evitar a prática de fraude que objetive frustrar o recebimento de verbas trabalhistas devidas⁹⁰.

O conselho da magistratura do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, na resolução número 110/94 determinou que os contratos de trabalho mantidos pelo titular da serventia, são considerados extintos com a extinção da delegação, dessa forma, as obrigações trabalhistas e previdenciárias devem ser quitadas pelo titular que deixa a serventia, não pelo titular que a assumirá, sendo inaplicável, portanto, a sucessão trabalhista⁹¹.

⁹⁰ SILVA, 2007.

⁹¹ FERREIRA, Renata Hellwig. *A (In)aplicabilidade do instituto da sucessão trabalhista na atividade notarial e registral*. 2013. p. 122. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/ppgdir/rt/metadata/40432/0>> Acesso em Setembro de 2014.

De acordo com esse posicionamento, o instituto sucessório não é aplicado às atividades cartorárias pois não ocorre a transferência de direitos e obrigações entre o antigo empregador e o novo titular⁹².

Para essa teoria, ocorrendo a extinção do contrato de trabalho e havendo uma ruptura da cadeia sucessória em razão do concurso público, não há que se falar em sucessão trabalhista e responsabilização do sucessor pelos débitos contraídos anteriormente a sua delegação, o que também se estende aos empregados que não prestarem serviços ao novo titular⁹³.

Todavia, o fato de não haver dispositivo legal que determine a existência ou não da sucessão trabalhista na atividade notarial e de registro, permite que a matéria seja decidida de forma controvertida em sede de jurisprudência, de maneira que o empregado fique desprotegido a ponto de não ter seu crédito satisfeito ou então possibilita que o empregador seja responsável por uma dívida que não deveria ser de sua responsabilidade⁹⁴.

É relevante mencionar que a mudança de titularidade do cartório não significa propriamente transação comercial ou civil, cessão, aquisição ou mesmo transferência de titularidade da empresa ou de atividade econômica organizada, uma vez que há necessariamente a nomeação do aprovado no concurso público pelo Estado. Quem recebe a delegação desconhece a situação da serventia cuja titularidade assumirá, podendo escolher livremente seus empregados⁹⁵.

Renata Ferreira⁹⁶, dispõe nesse sentido:

Considera-se temerário o entendimento jurisprudencial no sentido de caracterizar o instituto sucessório, em qualquer caso, pois se presume a transferência do complexo de bens quando da mudança da titularidade dos serviços notariais e registrais, equiparando-os com os negócios jurídico-empresariais, a saber, o contrato de *traspasse*, no qual há transferência do estabelecimento empresarial. Isso porque, o novo delegado pode utilizar-se de outra mobília e outro imóvel para o funcionamento da serventia, além de alterar o nome empresarial, recebendo somente o acervo necessário à prestação do serviço público que são os livros de escrituração. Dessa forma, visto que não é sempre que ocorre a transferência da unidade econômico-jurídica, deve tal situação ser observada *casuisticamente*, sendo argumento determinante para a aplicação da sucessão trabalhista *in casu*.

⁹² FERREIRA, 2013, p. 124.

⁹³ *Ibid.*, p.124-125.

⁹⁴ SILVA, 2007.

⁹⁵ FERREIRA, 2013, p. 12

⁹⁶ *Ibid.* p.12-13

Embora o novo delegado, aprovado no concurso público, tenha conhecimento de que a atividade cartorária é exercida em caráter privado e os empregados contratados por ele serão regidos pela CLT, não há apuração de débitos anteriormente à posse e à assunção da delegação, como ocorre com as relações empresárias, dessa forma, ele não pode ter a mesma responsabilidade de um empregador comum, que ao adquirir uma empresa, por exemplo, consegue analisar todas as dívidas existentes e verificar se o negócio jurídico pode lhe trazer benefícios ou não⁹⁷.

Além do mais, no caso dos cartórios, o entendimento mais apropriado é o que dispõe sobre a responsabilidade solidária do antigo e do novo titular da serventia perante as dívidas trabalhistas. Tal entendimento além de ser uma forma de garantir o contrato de trabalho e proteger o obreiro, é também uma forma de impedir a irresponsabilidade do antecessor pelos empregados que contratou, e dos quais se desvinculou quando ocorreu a extinção da delegação. Além disso, o novo titular, aprovado em concurso público, ao assumir a serventia, não terá contato nenhum com o antigo titular, fato que poderia estimular o inadimplemento das verbas devidas aos empregados⁹⁸.

Portanto, caso esteja caracterizada a sucessão de empregadores, entende-se que o sucessor assume todas as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho. Todavia, o sucedido deve responder solidariamente pelos débitos devidos, uma vez que o empregado laborou para ele e ele deve ser responsabilizado pelo não pagamento das verbas. A aplicação da responsabilidade solidária do sucedido tem como finalidade evitar a inadimplência, uma vez que os dispositivos legais não isentam o sucedido de adimplir as dívidas que deu origem, ainda mais por se tratar de atividade cartorária, não há qualquer relação jurídica entre o antigo e o novo titular. Dessa forma, o sucessor e o sucedido devem responder solidariamente pelos débitos contraídos anteriormente à sucessão, esse entendimento além de evitar a inadimplência do sucedido, proporciona maior proteção ao empregado, fundamento este que é o alicerce do direito do trabalho⁹⁹.

⁹⁷ FERREIRA, 2013, p. 13.

⁹⁸ Ibid., p.14.

⁹⁹ Ibid., p.16.

4 ESTUDO DE CASO

Para analisar melhor a relação entre a atividade registral e notarial e as questões relativas aos direitos trabalhistas, no presente capítulo será feito um estudo de caso.

Tal estudo de caso prático se faz importante principalmente por não haver fundamentação legal que regule o assunto, tornando controversa a matéria, de forma que diante da mesma situação poderão ocorrer consequências diversas.

Para tanto, será analisado um caso prático, no qual um titular foi entrevistado e questionado acerca das questões trabalhadas no presente trabalho. Dessa forma, ficará mais claro elucidar como ocorrem na prática as questões referentes à substituição de titulares e a responsabilização pelas dívidas trabalhistas quando ocorre a vacância da serventia e novo titular assume o registro ou o tabelionato:

4.1 Caso número 1

1) Quando assumiu a serventia? De que forma ocorreu?

A serventia foi assumida em Março de 2007, e ocorreu por meio de concurso público.

2) O que aconteceu com os contratos de trabalho anteriormente vigentes na serventia?

Os contratos de trabalho que vigiam durante a troca de titular foram rescindidos pelo tabelião designado, que era quem respondia pela serventia, uma vez que o tabelião titular fora removido para outra cidade.

Assim, como a serventia estava vacante, o tabelião designado era o responsável temporário pela serventia, e respondia pelos serviços até que novo titular fosse delegado.

O titular designado rescindiu os contratos de trabalho de seus empregados quando novo titular foi delegado, de forma que quando o novo titular assumiu a serventia os empregados que lá trabalhavam já haviam recebido suas verbas rescisórias, não existindo, portanto, verbas trabalhistas a serem quitadas.

O novo titular optou por contratar os mesmos empregados que laboravam para o titular que fora substituído, em razão de terem experiência com o trabalho. Para isso, foram estipulados novos contratos de trabalho com os mesmos empregados.

3) Quantos empregados laboram atualmente na serventia e quais funções exercem?

Atualmente laboram na serventia 18 empregados. As funções são diversas, todas as necessárias para manter a serventia, desde escreventes, auxiliares, escrevente substituto, auxiliar de limpeza. Em razão de o cartório necessitar de uma gama grande de empregados para ser mantido em ordem, empregados são contratados para exercerem funções que vão da manutenção e limpeza do local até a função de substituto, que tem poder de gerência conjuntamente com o titular e será quem responderá por ele nos casos de impedimento e caso a serventia entre em vacância.

4) O que ocorreu quando o titular foi removido e no lugar dele o substituto ficou designado?

Não se tem conhecimento, mas o que provavelmente tenha acontecido foi que o titular tenha rescindido os contratos de trabalho e quitado as verbas devidas, inclusive em relação ao substituto quando ocorreu a remoção. Assim, o substituto que ficou designado a manter a serventia enquanto o cargo estava vacante, contratou os mesmos, ou outros empregados, através de um novo contrato de trabalho.

5) O que acontecerá caso o antigo titular não rescinda os contratos de trabalho de seus empregados quando deixar a serventia?

Infelizmente, em algumas serventias os titulares não quitam todas as verbas devidas e deixam os empregados desamparados, o que gera problema na questão da sucessão, porque os empregados tem a carteira de trabalho em aberto complicando assim a situação do novo titular que pretende estipular com o empregado um novo contrato de trabalho.

Isso pode ocasionar um problema muito sério e os funcionários ficam sempre ansiosos e amedrontados quando está para ser nomeado novo titular.

Se vingar a tese de que há sucessão trabalhista na atividade registral e notarial e o sucessor tenha obrigação de quitar as dívidas trabalhistas anteriores à sua delegação, o novo titular simplesmente rescindiré todos os contratos de trabalho e não continuará com nenhum empregado que o antigo titular possuía. O novo titular não é obrigado a contratar os mesmos empregados que laboravam na serventia, não seria coerente exigir isso, pois um empregado que é bom para um empregador pode não ser bom para outro.

A única forma de eximir a responsabilidade do sucessor, caso aceita a teoria da existência da sucessão trabalhista, será a rescisão de todos os contratos de trabalho quando houver a delegação do novo titular, caso contrário terá que quitar todas as verbas devidas aos empregados que laboraram naquela serventia antes de sua delegação.

Assim, o candidato que passa no concurso e é delegado titular de uma serventia, e chegando lá se depara com a situação de que o antigo titular não quitou as verbas devidas aos empregados, tem duas opções: ou quita todo o passivo, que ele nem sabia que existia, nem deu razão para que as dívidas existissem, ou dispensa todos os empregados, antes destes prestarem qualquer serviço.

É mais provável que nesse caso o titular escolha a segunda opção, visto que é um direito dele contratar quem ele quiser para laborar na serventia e nesse caso, se o empregado não prestou trabalho pra o novo titular, este não pode ser responsabilizado pelo pagamento das dívidas trabalhistas.

A justiça do trabalho às vezes, na ânsia de proteger o empregado, não se dá conta de que caso responsabilize sempre o sucessor, poderá estar desprotegendo o empregado, pois os contratos de trabalho serão rescindidos e os empregados não continuarão mais trabalhando na serventia quando ocorrer a troca de titulares. Serão dispensados e novos empregados serão contratados. Essa situação não é ideal, pois os novos empregados terão que ser treinados e os antigos, via de regra, já tinham experiência, o que torna a prestação dos serviços mais eficiente.

Felizmente, atualmente as transações das serventias ocorrem de forma mais tranquila, sem muitas complicações. Pois a pratica mais comum é que o titular que deixa a serventia rescinda os contratos de trabalho vigentes, inclusive o contrato de

trabalho do substituto que será nomeado designado e será o responsável pela serventia até a nomeação de outro titular. De forma que não ficarão débitos pendentes para que o novo titular responda, mas essa é uma prática fundada na boa-fé, pois não há determinação legal a respeito disso.

As questões mais controvertidas ocorrem principalmente com o titular designado que não se conforma em abandonar a serventia e por essa razão não se prepara tanto psicologicamente como financeiramente para quitar as verbas e deixar a serventia quando novo titular for delegado.

4.2 Caso número 2

1) Quando assumiu a serventia? De que forma ocorreu?

A serventia foi assumida no dia 12 de setembro de 2008, por meio de concurso público.

2) O que aconteceu com os contratos de trabalho anteriormente vigentes na serventia?

Os contratos de trabalho foram rescindidos pelo antigo titular da serventia. Os empregados foram indenizados, e foram pagos todos os encargos. O novo titular optou por continuar com grande maioria dos empregados (80%). De forma que os contratos de trabalho foram rescindidos pelo antigo titular e o novo, ao assumir a serventia e optar por contratar os mesmos empregados, celebrou com estes um novo contrato de trabalho.

3) Quantos empregados laboram atualmente na serventia e quais funções exercem?

Atualmente laboram na serventia 43 empregados e exercem funções variadas. A serventia possui empregados que laboram como auxiliares registraes, atendentes, escreventes além de empregados que trabalham no setor administrativo e em serviços gerais. Há organização, salário, hierarquização dentro da serventia sendo que todos os empregados são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Quando o novo titular assumiu a serventia, cerca de 35 empregados que laboravam no cartório para o antigo titular quiseram permanecer após o mesmo ter renunciado. O antigo titular renunciou pois foi aprovado em outro concurso, e optou por assumir uma serventia em outro estado brasileiro.

A serventia possui empregados que laboram lá há mais de 40 anos, empregados que passaram pela liderança de quatro titulares diferentes. Empregados assim fazem toda diferença para a prestação de serviços, pois sabem como a serventia funciona e conhecem todos os procedimentos.

4) O que aconteceria caso o antigo titular não rescindisse os contratos de trabalho de seus empregados ao deixar a serventia?

O novo titular exigiu que o antigo titular quitasse todas as dívidas trabalhistas antes de assumir a serventia. Assim, o titular entende que caso os empregados tivessem trabalhado para ele, um dia que seja, sem que o contrato de trabalho anterior fosse rescindido, ele se tornaria responsável por todos os encargos devidos ao empregado pelo titular anterior, dessa forma, estaria presente a figura da sucessão trabalhista.

Caso o antigo titular não tivesse indenizado todos os empregados quando saiu da serventia, o novo titular, para se eximir da responsabilidade, não continuaria com nenhum empregado que o antigo titular possuía, pois é escolha dele contratar quem ele quiser para trabalhar na serventia. Assim, caso não tivesse contratado nenhum empregado que laborava na serventia anteriormente, não seria responsabilizado pelos encargos devidos pelo antigo titular.

4.3 Análise dos casos

Tendo como base os casos acima, pode-se perceber que embora a sucessão trabalhista tenha como objetivo proteger o empregado, no caso das atividades registras e notariais, pode produzir efeito reverso.

O novo titular não é obrigado a contratar os mesmos empregados que laboravam na serventia, ele pode contratar quem ele quiser para trabalhar, o próprio artigo 21 da Lei 8935/94 determina que:

O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular, inclusive no que diz respeito às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo-lhe estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços.

Sendo assim, quando o empregado não for mantido pelo novo titular, este não terá responsabilidade nenhuma, nesse caso, quem responderá pelas dívidas trabalhistas eventualmente existentes será o antigo titular, que deixou a serventia e subsidiariamente o Estado, de forma que não poderá ocorrer a sucessão trabalhista caso o empregado não tenha prestado serviços para o novo titular. Tal entendimento é majoritário perante a jurisprudência, que entende que quando o empregado não laborar para o novo titular, este não deverá ser responsabilizado por verbas anteriormente devidas. Nesse sentido:

Em se tratando de serventia cartorial, a jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que não há se falar em sucessão de empregadores quando não houver a continuidade da relação de emprego com o novo titular do cartório.

RECURSO DE REVISTA. SUCESSÃO DE EMPREGADORES - CARTÓRIO - MUDANÇA DA TITULARIDADE - POSSIBILIDADE. A sucessão trabalhista ocorre quando há alteração na estrutura empresarial com modificação dos empregadores e continuidade da prestação dos serviços, respondendo o sucessor pelos débitos trabalhistas havidos antes ou após a sucessão, de modo a evitar prejuízos aos contratos de trabalho existentes. No caso dos cartórios extrajudiciais, a solução deve ser a mesma, considerando que a mudança do titular não implica alteração na estrutura do cartório. Ademais, seus titulares são equiparados aos empregadores comuns, tendo em vista a ausência de personalidade jurídica própria dos estabelecimentos, e em face do titular ser responsável pela direção da prestação dos serviços. Desse modo, há sucessão trabalhista entre titulares de cartórios. Recurso de revista conhecido e desprovido. Processo: RR - 56400-05.2008.5.03.0015 Data de Julgamento: 30/05/2012, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2012.

De acordo com a jurisprudência acima, um dos requisitos para que ocorra a sucessão trabalhista é a continuidade da prestação dos serviços. Logo, se o empregado não laborar para o novo titular, este não poderá ser responsabilizado pelas dívidas trabalhistas existentes no tempo de sua delegação.

É entendimento majoritário na jurisprudência que a sucessão trabalhista ocorre nas atividades cartorárias. Nesse sentido:

MUDANÇA DA TITULARIDADE DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL RESPONSABILIDADE - SUCESSÃO TRABALHISTA. 1. A sucessão de

empresas, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, não afeta os contratos de trabalho nem os direitos adquiridos dos empregados. Isso implica dizer que o sucessor responde, inclusive, pelos contratos de trabalho já extintos no momento da sucessão, ou seja, por débitos exigidos por Reclamante que nunca lhe prestou serviços. 2. Consoante a jurisprudência desta Corte Superior, no caso de mudança da titularidade dos cartórios extrajudiciais, havendo a transferência da unidade econômico-jurídica que integra o estabelecimento, além da continuidade na prestação dos serviços do cartório, resta caracterizada a sucessão trabalhista nos mesmos moldes da sucessão de empresas, de sorte que o tabelião sucessor é o responsável pelos débitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR-634/2005-511-01-00, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ de 9/5/2008).

Todavia, o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região decidiu de forma diversa, afirmando que a sucessão na atividade cartorária é diferente da aplicada ao empregador comum e por essa razão não pode ter aplicação tão ampla:

SERVIÇOS CARTORÁRIOS. SUCESSÃO. INEXISTÊNCIA. Nos exatos termos do artigo 236 da Constituição Federal de 1988, os serviços notariais são atividades públicas, exercidas por particulares por delegações do Poder Público, os quais são inteiramente responsáveis pela organização física e pela contratação de pessoal que entendam necessário à viabilização da prestação dos serviços pertinentes. Por ser somente um poder delegado, o cartório extrajudicial se confunde com a pessoa do notário, não tendo personalidade jurídica própria. Extinta a delegação, não se verifica a figura da sucessão com a mesma amplitude aplicada ao empregador comum, mas em conformidade com a previsão do artigo 21 da Lei nº 8.935. Recurso ordinário provido.

Tais decisões só confirmam o quanto o assunto é controvertido. A lei que dispõe sobre os serviços notariais e de registro data de 18 de novembro de 1994 e mesmo após 20 anos ainda existem temas, como o da sucessão trabalhista, que podem gerar dúvida.

Entretanto, apesar de não haver dispositivo legal que discipline a matéria referente à sucessão trabalhista na atividade registral e notarial, como se pode notar com o estudo dos casos, a praxe determina que o titular que deixa a serventia rescinda todos os contratos de trabalho existentes e quite todas as verbas devidas aos empregados, ao tempo da extinção da sua delegação.

Dessa forma, o novo titular, ao assumir a serventia, pode contratar quantos e quais empregados achar que seja necessário (muitas vezes a maior parte dos empregados que já laboravam na serventia passam a laborar para o novo titular). Todavia, é celebrado um novo contrato de trabalho, de forma que o novo titular só responderá pelos débitos trabalhistas posteriores a essa contratação, não sendo de

sua responsabilidade, portanto, os débitos anteriores, devidos ao tempo da troca de titulares da serventia.

Embora não haja determinação legal, o que ocorre na praxe é coerente. O empregado não fica desamparado, tem suas verbas quitadas pelo empregador ao qual ele prestou serviços e quando ocorrer a troca da serventia há grandes chances de continuar laborando na mesma serventia, pois o novo titular muito raramente troca todo o corpo de funcionários. O novo titular, via de regra, contrata os mesmos empregados que já laboravam no registro ou tabelionato, por possuírem experiência. Se o novo titular optasse por não contratar nenhum empregado que já laborava na serventia, teria que treinar todos os funcionários, o que poderia prejudicar a prestação de serviços.

Ademais, não é lógico que a sucessão trabalhista seja aplicada ao direito registral e notarial com a mesma amplitude que é aplicada ao direito empresarial. Sem falar que a responsabilização apenas do sucessor estimularia a inadimplência do sucedido em quitar as dívidas trabalhistas que ele deu origem.

5 CONCLUSÃO

Conforme pode-se observar, o entendimento diante da possibilidade ou não da aplicação do instituto da sucessão trabalhista nos casos de extinção da delegação nas atividades registras e notariais é controvertido.

A sucessão trabalhista ocorre quando a alteração empresarial é apta a afetar os contratos de trabalho, mesmo que não persista a prestação de serviços pelo obreiro. Ocorrendo substituição de empregadores há a sucessão, de forma que o sucessor assume as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho, todavia, o entendimento doutrinário não é pacífico quanto à responsabilidade do sucedido e do sucessor.

Todavia, mesmo diante de vários posicionamentos acerca da possibilidade ou impossibilidade da sucessão trabalhista na atividade cartorária, deve-se interpretar o instituto de forma que respeite o princípio da proteção do empregado, da dignidade do trabalhador, além dos princípios da intangibilidade e imutabilidade. A análise desses princípios se faz importante pois o empregado não pode ficar desamparado e desprotegido, o direito do trabalho existe justamente para proteger seus interesses, uma vez que ele é parte hipossuficiente da relação de trabalho.

A maior parte da jurisprudência opta pela existência da sucessão trabalhista, uma vez que o empregado não pode restar desprotegido. Todavia, nem a jurisprudência nem a doutrina são pacíficas acerca da extensão da responsabilidade dos titulares, se solidária ou se subsidiária.

Nesse sentido, a responsabilidade solidária parece ser a linha mais protetiva para o empregado, e além de ser uma forma de garantir o contrato de trabalho busca impedir a irresponsabilidade do antecessor pelos empregados que contratou. Assim, por mais que fique caracterizada a sucessão trabalhista, o sucedido deve responder solidariamente pelos débitos, o que condiz com as normas e princípios do direito do trabalho e além de proteger o empregado, não fomenta a inadimplência.

Dessa forma, a linha mais correta a ser seguida, caso admitida a existência da sucessão trabalhista é de que tanto o sucessor quanto o sucedido respondam solidariamente pelos débitos trabalhistas da serventia.

Por outro lado, a teoria que entende pela inaplicabilidade da sucessão trabalhista o faz com o fundamento de que o tabelião ou registrador, ao ser delegado, assume a titularidade da serventia e recebe apenas os livros de escrituração, o que não deveria caracterizar sucessão trabalhista, uma vez que houve aquisição originária de um direito com a investidura em concurso público, além do mais, o novo titular não tem nenhuma relação jurídica sequer com o antigo titular.

Para essa teoria, que parece ser mais razoável, não há transferência de direitos entre os delegados, motivo pelo qual também não deveria haver transferência de obrigações.

REFERÊNCIAS

ANDREAZZA, Gabriela Lucena. *Regime jurídico-constitucional dos notários e registradores*. 2012. Disponível em <<http://jus.com.br/951740-gabriela-lucena-andreazza/publicacoes>>. Acesso em Junho de 2014.

AVM Instituto. *História do Direito Notarial e Registral*. Brasília. 2011. Disponível em <http://lms.ead1.com.br/webfolio/Mod1270/mod_historia_do_direito_notarial_v2.pdf>. Acesso em Junho de 2014.

BAGATIN, Kellen Medeiros; DALLA COSTA, Armando. *Cartórios como empresas de serviço público ocupadas via concurso*. Revista Organização Sistêmica | vol.2 n.1 | jul - dez 2012, p. 84. Disponível em <<http://www.grupouninter.com.br/revistaorganizacao/sistemica/index.php/organizacao/Sistemica/article/download/138/52>>. Acesso em Junho de 2014.

BRANDELLI, Leonardo. *Teoria Geral do direito notarial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. Constituição (1967). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em Agosto de 2014.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em Julho de 2014.

BRASIL. *Lei n. 8.935, de 18 de novembro de 1994*. Regulamenta o art. 236 da Constituição Federal, dispendo sobre serviços notariais e de registro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8935.htm>>. Acesso em Agosto de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Recurso de Revista nº 212-4.2012.5.04.0871 Data de Julgamento: 12/02/2014, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Recurso de Revista nº 1251-8.2010.5.12.0016 Data de Julgamento: 19/02/2014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/02/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. Recurso de Revista - 5126-4.2010.5.12.0030 Data de Julgamento: 11/09/2013, Redator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho* – 8.ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013. Disponível na biblioteca virtual UPF: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4886-3/pages/0>>. Acesso em Setembro de 2014.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível na Biblioteca Virtual UPF: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470211/pages/5265183>> Acesso em Julho de 2014

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em <<http://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em Agosto de 2014

FERREIRA, Renata Hellwig. *A (In)aplicabilidade do instituto da sucessão trabalhista na atividade notarial e registral*. 2013. p. 122. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/ppgdir/rt/metadata/40432/0>> Acesso em Setembro de 2014.

KUMPEL, Vitor Frederico. *Evolução histórica da atividade notarial no Brasil*, 2013.

MACHADO, Ana Amélia Marquezi; AMARAL, Sérgio Tibiriça. *Evolução histórica do direito notarial*. Disponível em <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1619/1543>>. Acesso em Junho de 2014.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. *A responsabilidade trabalhista dos notários e registradores de imóveis*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.44, n.74 p.113-132, jul./dez.2006, p.114. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Maria_Magalhaes.pdf>. Acesso em Julho de 2014

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho* – 30. ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Elaine Berini da Costa. *Regime jurídico dos escreventes e auxiliares dos cartórios extrajudiciais, notariais e de registro*. 2006.

RÊGO, Paulo Roberto de Carvalho. Registro Civil das Pessoas Jurídicas. Porto Alegre: Safe, 2004.

RIBEIRO, Luís Paulo Aliende. *Regulação da função pública notarial e de registro*. São Paulo: Saraiva, 2009

SANDER, Tatiane. *A Atividade Notarial E Sua Regulamentação*. Boletim do Colégio Registral – RS, Porto Alegre, n. 14, p. 5, abr. 2000. Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=683>>. Acesso em Junho de 2014.

SILVA, Helena Cordeiro. *A sucessão trabalhista nas atividades notarial e registral*. 2007 . Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31869-37068-1-PB.pdf>>. Acesso em Agosto de 2014.

SILVA, Maria Helena Moreira da. *Do serviço notarial e registral – um enfoque trabalhista*. 2010 Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, p. 90. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/37549/servico_notarial_registral_silva.pdf?sequence=1>. Acesso em Julho de 2014.

SOUZA, Eduardo Pacheco Ribeiro de. *Noções fundamentais de direito registral e notarial*. – São Paulo: Saraiva, 2011.