

5. Artigo

A (IR)RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA DO SUCESSOR DE DELEGAÇÃO DO SERVIÇO NOTARIAL E REGISTRAL: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

THE NON-ACCOUNTABILITY OF LABOR SUCCESSOR OF DELEGATION OF THE NOTARY AND REGISTRY SERVICE: AN ANALYSIS OF JURISPRUDENCE

RENATA HELLWIG FERREIRA*

RESUMO: O presente trabalho visa a analisar a responsabilidade trabalhista do sucessor da delegação do serviço notarial e registral. Tal questão mostra-se pertinente, uma vez que o instituto da sucessão trabalhista opera-se, em suma, quando há substituição do empregador, com mudança na propriedade da empresa ou alteração na sua estrutura jurídica, ainda que haja ruptura na continuidade da atividade empresarial. Os serviços notariais e registrais, no entanto, possuem regime jurídico próprio, diverso daquele aplicado à empresa, sendo a responsabilidade trabalhista do titular da serventia (tabelião ou registrador), tendo em mente que a serventia não tem personalidade jurídica. Ocorre que, atualmente, o instituto justralhista é interpretado extensivamente, abarcando novas situações. Desse modo, ante as peculiaridades desse serviço público delegado, prestado em caráter privado, sendo o delegatário nomeado pelo Poder Público, após aprovação em concurso público, cabe trazer à baila questões como se há ruptura da cadeia sucessória entre a extinção da delegação a um e a nomeação de outro, nesse sentido não se caracterizando a sucessão, ou se há elementos suficientes para caracterizá-la, bem como se o sucessor responde pelos débitos quando não há continuidade da prestação de serviços e, ainda, se a extinção da delegação desincumbe totalmente o sucedido. Isso a partir do entendimento mais recente do Tribunal Superior do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Sucessão trabalhista. Atividade notarial e registral. Substituição. Solidariedade. Jurisprudência

ABSTRACT: This paper aims to analyze the labor liability of the successor of the delegation of the notarial service and registral. Such question is relevant, once that the institute of labor succession occurs, in short, when there is a substitution of the employer, with a change in the property of the corporation or a modification in its legal structure, even if there is a rupture in the continuity of the corporative activity. The notary and registry services, however, have a distinct juridical regime, different from the one applied to the corporation, being the labor liability of the one entitled of the public service (the notary or the register), having in mind that the public service has no legal personality. Occurs that, nowadays, the labor institute is interpreted extensively, covering new situations. This way, by the peculiarities of this delegated public service, provided in a private nature, being the delegate named by the Public Authorities, after a competitive tendering, can be moot questions like if there is a rupture of the succession chain between the extinction of the delegation to one and the naming of another, in this sense not characterizing the succession, or if there are enough elements to characterize it, as well if the successor is liable for unpaid debts when there is no continuity in the providing of the public service, and, still, if the extinction of the delegation brings no liability for the successor. This from the latest understanding of the Superior Labor Court

KEYWORDS: Labor Succession. Notary and Registry Activities. Substitution. Solidarity. Jurisprudence

* Advogada – OAB/RS 89.639, Conciliadora e Mediadora Judicial – TJRS, Presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de São Lourenço do Sul/RS – COMDICA, Graduada em Direito pela Universidade Federal de Pelotas – UFPel, Pós-Graduada em Filosofia pelo Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da UFPel .

SUMÁRIO: Introdução; 1 Serviço notarial e registral; 1.1 natureza jurídica: serviço público delegado; 2 sucessão trabalhista; 2.1 responsabilidade do empregador sucedido; 3 A(ir)responsabilização trabalhista do sucessor de delegação do serviço notarial e registral: uma análise jurisprudencial; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

Os serviços notariais e registrais apresentam muitas peculiaridades dentro do ordenamento jurídico brasileiro e vêm sendo homogeneizados em todos os Estados-membros, com regulamentação e fiscalização da atividade, o que se verificou a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 que disciplinou os serviços, indicando os parâmetros a serem seguidos, tais como a necessidade de concurso público para ingresso na atividade, o que retirou o caráter hereditário outrora existente nos cartórios.

Diante disso, veio a lume a controvérsia no tocante à responsabilidade pelos débitos trabalhistas quando há mudança na titularidade da serventia extrajudicial, tema pouco abordado doutrinariamente, mas divergente na jurisprudência pátria, cuja problemática se procura enfrentar no presente trabalho.

Com o fito de alcançar-se conclusões acerca do tema, procurou-se trabalhar, primeiramente, a atividade no ordenamento jurídico pátrio, abordando-se seu aspecto de serviço público delegado ao Notário ou Registrador.

Ademais, procurou-se definir o instituto da sucessão trabalhista, ante sua nova caracterização, sendo concebida de maneira mais abrangente culminando com a análise da aplicabilidade de tal instituto quando há mudança do titular da atividade notarial e registral, abordando-se a necessidade de continuidade da prestação de serviço pelo obreiro, bem como a possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária entre sucessor e sucedido, não se buscando esgotar o tema, e sim encontrar possibilidades de atrelar o instituto justralhista à atividade, dadas as suas especificidades, mantendo-se em consonância com o sistema jurídico, mas observando-se o mais recente entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho no que tange ao tema.

1 SERVIÇO NOTARIAL E REGISTRAL

Os serviços notariais e de registros são concebidos no ordenamento jurídico brasileiro como de organização técnica e administrativa destinados a garantir publicidade, autenticidade, segurança e eficácia aos atos jurídicos, consoante dispõe o art. 1º da Lei nº 8.935/1994, norma que regulamentou o art. 236 da Constituição Federal¹.

¹Art. 236. Os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.
§ 1º. 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.

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

§ 3º. 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

O referido dispositivo constitucional enfrentou com abordagem inédita a matéria relativa a esses serviços que, conforme ensina Silva (2010, p. 895) a tradição e o ordenamento jurídico nacional sempre chamaram de serventias do foro extrajudicial (denominação corroborada, inclusive, pelo parágrafo 3º do artigo em comento²), definindo contornos à atividade.

Esses serviços, comumente designados pelo termo "cartório", compreendem os Tabelionatos de notas, de protestos de títulos e de contratos marítimos, bem como os Ofícios de Registros de Imóveis, de títulos e documentos e civis das pessoas jurídicas, civis das pessoas naturais e de interdições e tutelas, e ainda, de distribuição³, este, quando houver mais de um tabelionato de protestos na comarca.

1.1 Natureza Jurídica: serviço público delegado

Conforme o art. 236, *caput*, da Constituição Federal, os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação obrigatória do Poder Público a particular. Desse dispositivo, é possível extrair-se a natureza dos serviços que têm caráter público.

No que tange a serviço público, Celso Antônio Bandeira de Mello (apud SILVA, 2010, p. 896) distingue aqueles prestados pelas serventias extrajudiciais, que afirma serem de ordem jurídica ou formal, tendo característica de ofício ou de função pública, daqueles dispostos no art. 21, XI e XII da CF⁴, que assevera serem de ordem material, fruíveis diretamente pelos administrados.

O exercício dessa atividade, no entanto, dá-se em caráter privado, realizado por um particular, aprovado em concurso público (pode ser notário ou tabelião⁵, caso assuma espécie de tabelionato, e oficial de registro ou registrador, caso assuma a titularidade de espécie de ofício de registros, os quais já foram especificados)⁶, e, em razão disso, o titular da serventia organiza-a como se estivesse exercendo uma atividade empresária no que tange aos bens materiais e à contratação de empregados, estando, no entanto, sujeitos à fiscalização, punição e coordenação técnica dos serviços pelo Poder Judiciário⁷, o qual realiza função atípica, eis que não se trata de atividade inerente a sua natureza jurisdicional (LENZA, 2009, p. 338), mediante correições, isto é,

mais de seis meses.

²Vide 1

³ Art. 5º da Lei 8.935/1994

⁴ Art. 21. Compete à União:

(...)

XI - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão, os serviços de telecomunicações, nos termos da lei, que disporá sobre a organização dos serviços, a criação de um órgão regulador e outros aspectos institucionais;

XII - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão:

- a) os serviços de radiodifusão sonora, e de sons e imagens;
- b) os serviços e instalações de energia elétrica e o aproveitamento energético dos cursos de água, em articulação com os Estados onde se situam os potenciais hidroenergéticos;
- c) a navegação aérea, aeroespacial e a infra-estrutura aeroportuária;
- d) os serviços de transporte ferroviário e aquaviário entre portos brasileiros e fronteiras nacionais, ou que transponham os limites de Estado ou Território;
- e) os serviços de transporte rodoviário interestadual e internacional de passageiros;
- f) os portos marítimos, fluviais e lacustres;

⁵ Kollet (2008, p. 04) afirma que notário é gênero das espécies tabelião de notas, tabelião de protestos e tabelião de contratos marítimos.

⁶ Art. 3º da Lei 8.935/1994

⁷ Art. 236, §1º, da CF

a verificação da observância dos preceitos legais na consecução dos serviços, que podem ser ordinárias ou extraordinárias. Estas poderão ocorrer a qualquer tempo, inclusive motivadas pela reclamação dos usuários dos serviços; aquela deve ocorrer anualmente (ARRUDA, 2008, p. 06).

Assim dispõe o art. 20 da lei 8.935/94⁸. Saliente-se que o contrato de trabalho é celebrado entre o trabalhador e o notário ou registrador, pois a serventia não possui personalidade jurídica, sendo somente organismo montado para o desempenho das atribuições dos notários e registradores.

A delegação do serviço notarial e registral possui regime especial, uma vez que se exige concurso público para o preenchimento das vagas, diversamente do que ocorre com outros serviços públicos, não há contrato administrativo entre Poder delegante e o delegatário da atividade. Regra geral, a delegação é realizada por contrato administrativo, o qual tem como antecedente a licitação – sendo esta o procedimento administrativo mediante o qual a Administração Pública seleciona a proposta mais vantajosa para o contrato de seu interesse – salvo nos casos de dispensa, inexigibilidade ou vedação expressamente previstas em lei (MEIRELLES, 2010, p. 281).

Além disso, o ingresso na atividade dá-se mediante provimento originário, não havendo vínculo anterior com o Poder Público, e a investidura na delegação ocorre com a posse perante o Poder Judiciário que, mediante ato administrativo, delega o serviço, sendo que os livros existentes na serventia pertencem ao Estado e ficam sob a responsabilidade do novo titular que deve organizar a serventia para prestar o serviço de forma eficiente.

Com a extinção da delegação, o antigo titular deixa de organizar e administrar a serventia, extinguindo-se seu vínculo de prestador de serviço público com o Estado, não podendo transferir a titularidade para outrem, conforme sua vontade, ficando o cartório vago, devendo o Poder Judiciário designar substituto para responder interinamente pelos serviços, pois não há assunção imediata de novo titular que, após realização de concurso público e ato administrativo de posse, assumirá o cartório, sem qualquer vínculo com o seu antecessor.

2 SUCESSÃO TRABALHISTA

Ao vocábulo “sucessão” (do latim *successio; subcedere* do verbo suceder) são inerentes as ideias de substituição e de continuidade. Substituição, pois necessariamente há uma mudança de titularidade; continuidade, haja vista que essa mudança põe fim a uma relação jurídica, mas inicia outra similar de forma encadeada. No sentido jurídico não é diferente, consoante afirmou De Plácido e Silva (apud SENA, 2000, p. 19):

“na etimologia jurídica, mesmo genericamente, sucessão conduz sentido de substituição, compreendendo-se a vinda de coisa ou de pessoa para colocar-se no lugar ou na posição ocupada por outra, investindo-se na mesma situação jurídica que mantinha a outra coisa ou a outra pessoa.”

No direito do trabalho, o instituto sucessório está regulado nos arts. 10⁹ e 448¹⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispositivos que possuem o escopo de proteger o

⁸ Art. 20. Os notários e oficiais de registro poderão, para o desempenho de suas funções, contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

⁹ Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

empregado de qualquer alteração que ocorra com o empregador e venha a afetar o contrato de trabalho, prejudicando o trabalhador. Essa proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia, qual seja o obreiro, é um dos princípios norteadores do direito trabalhista, quicá o cardeal desse ramo jurídico especializado, por influir em toda a sua estrutura jurídica, independentemente de quem seja o empregador, do que se denota sua despersonalização.

O instituto da sucessão trabalhista resta caracterizado em inúmeras situações que Delgado (2012, p. 416) denominou situações-tipo tradicionais e situações-tipo novas, sendo aquele o modelo tradicional no qual se enquadra a maioria das situações fático-jurídicas percebidas no mercado empresarial e este um extensivo que advém de uma nova análise do instituto sucessório a partir de uma nova interpretação dos arts. 10 e 448 da CLT, uma vez que tais normas são genéricas e imprecisas, pelo que a jurisprudência alarga seu sentido, estendendo-o a novas situações. Na teoria tradicional, havia necessidade de continuidade na prestação do serviço pelo empregado (SENA, 2000, p. 15). No modelo novo, por sua vez, a sucessão trabalhista pode se verificar sem que haja, necessariamente, a continuidade da prestação de serviços (DELGADO, 2012, p. 417).

As situações tradicionais que caracterizam a sucessão trabalhista são extraídas da interpretação comumente procedida dos próprios dispositivos celetistas, tomando por base certa literalidade da norma. Ambos os dispositivos mencionam alteração na estrutura jurídica da empresa, ou seja, alteração formal na pessoa física ou jurídica que contrata a força de trabalho com vínculo empregatício.

O contexto atual reclama leitura mais abrangente, com uma fundamental releitura dos preceitos sucessórios, pelo que a doutrina entende, em suma, que resta caracterizada a sucessão com a ocorrência de qualquer alteração intra ou interempresarial apta a afetar os contratos de trabalho, assumindo o sucessor as obrigações decorrentes dos contratos empregatícios, ainda que contraídas pelo sucedido.

2.1 Responsabilidade do empregador sucedido

Com a ocorrência da sucessão trabalhista, o empregador sucessor substitui o anterior, dando continuidade à empresa e mantendo hígidos os contratos de trabalho. No entanto, mister analisar-se se o sucedido fica isento de responsabilidade em relação às obrigações trabalhistas que contraiu ou se é cabível a sua responsabilização solidária ou subsidiária.

Primeiramente, impende ressaltar-se que eventual contrato realizado estipulando a responsabilidade do sucedido pelos débitos trabalhistas não produzem efeitos em relação aos empregados. Nesse sentido, Arruda (2008, p. 100) diz que "pode haver cláusula que preveja a responsabilidade do alienante, mas será ineficaz perante o empregado". Segundo Garcia (2012, p. 307), as normas dos art. 10 e 448 são de ordem pública, não sendo, portanto, afastadas por estipulação contratual. O que pode ocorrer, entretanto, é ação regressiva do sucessor em face do sucedido, pleiteando indenização pelos débitos trabalhistas que adimpliu em dissonância com o contratado pelas partes. Ocorre que, tal lide dá-se na órbita civil, jamais trabalhista, eis que, uma vez caracterizada a sucessão, a responsabilidade pelos débitos resultantes dos contratos de trabalho é do sucessor, e, caso reste responsabilização ao sucedido, será a priori solidária ou subsidiária.

Sena (2000, p. 289) afirma que "hoje a preocupação dos aplicadores do Direito não reside apenas em fraudes tendentes à irresponsabilidade (art. 9º, da CLT), mas, especialmente, em

¹⁰ Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

situações normativas excludentes de responsabilidades”. Na sucessão, o sucessor responde pelos débitos trabalhistas não adimplidos pelo sucedido, ainda que o empregado não tenha prestado serviços à sucessora, consoante a nova visão do instituto, havendo responsabilidade solidária em caso de sucessão fraudulenta (GARCIA, 2012, p 307), em que ambos contribuem para a fraude e, portanto, respondem pelos débitos advindos dos contratos de trabalho.

No entanto, a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização do sucedido, para além dos casos fraudulentos, entendendo que mesmo não havendo fraude, sendo comprometidas as garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria a responsabilidade da empresa sucedida, sendo, entretanto, subsidiária (DELGADO, 2012, p. 428). Extrai-se desse ensinamento que modificações ou transferências empresariais que afetem os contratos de trabalho provocam a responsabilização subsidiária da sucedida, em caso de insuficiência de recursos da sucessora.

Entretanto, defendendo a responsabilização subsidiária do sucessor, Fonseca leciona:

“A solução já dissemos, a lei nos fornece: não podendo conferir a responsabilidade solidária, que exigiria previsão legal, que a incumbência, na generalidade dos casos, seja da empresa sucedida, a qual beneficiou-se diretamente dos serviços do empregado. Contudo, em proteção a este, na hipótese de não ter a sucedida idoneidade financeira responde o sucessor, subsidiariamente”. FONSECA, Rodrigo Dias apud SENA (2000, p. 280)

No que tange à responsabilidade solidária do sucessor e do sucedido, Martins (2011, p. 213), em consonância com entendimento majoritário da doutrina, afirma que não existe no instituto justralhista, por falta de previsão legal, conforme art. 265 do Código Civil¹¹, previsão, por sua vez, existente no caso de cisão de empresas, consoante disposto no art. 233 da lei nº 6.404/1976¹².

Em sentido contrário, leciona Garcia (2012, p. 308) que a solidariedade embasa-se, ainda, com o advento do Código Civil de 2002 que, em seu art. 1.146 dispõe que “o adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento”.

No mesmo sentido, Meireles (MEIRELES, Edilton apud SENA, 2000, pág. 282) afirma que há previsão legal de responsabilidade solidária, pois, “ao se estabelecer que a mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados (art. 448 da CLT), quer a lei consignar, data venia, apenas que o sucessor deve assumir todas as obrigações decorrentes dos vínculos empregatícios mantidos até então, em proteção aos direitos dos empregados, não significando isso a isenção do sucedido pelos débitos constituídos até então.

¹¹ Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

¹² Art. 233. Na cisão com extinção da companhia cindida, as sociedades que absorverem parcelas do seu patrimônio responderão solidariamente pelas obrigações da companhia extinta. A companhia cindida que subsistir e as que absorverem parcelas do seu patrimônio responderão solidariamente pelas obrigações da primeira anteriores à cisão.

Parágrafo único. O ato de cisão parcial poderá estipular que as sociedades que absorverem parcelas do patrimônio da companhia cindida serão responsáveis apenas pelas obrigações que lhes forem transferidas, sem solidariedade entre si ou com a companhia cindida, mas, nesse caso, qualquer credor anterior poderá se opor à estipulação, em relação ao seu crédito, desde que notifique a sociedade no prazo de noventa dias a contar da data de publicação dos atos da cisão.

O sucedido continuaria responsável pela satisfação de seus débitos, constituídos até a data da sucessão”.

Assim, entende-se cabível a responsabilidade solidária na sucessão trabalhista pelos débitos contraídos antes de sua ocorrência, mormente ante a generalidade e imprecisão dos dispositivos celetistas que tratam da matéria, pois não deve um instituto jurídico ser utilizado de forma fraudulenta, o que ocorreria comumente em caso de irresponsabilidade do sucedido.

3 A (IR)RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA DO SUCESSOR DE DELEGAÇÃO DO SERVIÇO NOTARIAL E REGISTRAL: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Consoante analisado, os artigos 10 e 448 da CLT são interpretados atualmente de maneira extensiva e abrangente, alcançando o instituto justralhista as mais variadas situações de alteração na estrutura jurídica da empresa, desde que possam afetar os contratos de trabalho.

No entanto, os princípios, normas e institutos do direito do trabalho não podem ser isoladamente interpretados e precisam estar em consonância com todo o ordenamento jurídico pátrio, conforme leciona Delgado:

“É óbvio que não se pode valer do princípio especial justralhista para comprometer o caráter lógico-sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação de qualquer norma jurídica.”

Isso porque, em que pese a divisão do direito em disciplinas jurídicas, seu estudo deve ser efetivado sob uma visão panorâmica, sendo necessário apreciar essas disciplinas no seu conjunto unitário, pois elas representam e refletem um fenômeno jurídico unitário que precisa ser examinado (REALE, 2002, p. 06).

Ocorre que, partindo-se de uma ideia unificadora de sistema, tentava-se englobar todos os institutos de certa parte do direito numa única descrição, mesmo à custa de distorcer algum aspecto ou instituto jurídico que não se encaixasse nesse sistema (LOSANO, 2007, p. 10). No entanto, as disciplinas e seus institutos possuem características próprias que devem ser observadas quando da sua aplicação a fatos concretos, sob pena de serem criadas verdadeiras aberrações jurídicas que se adequam a novas situações, inobservando suas peculiaridades.

Desse modo, ao verificar a possibilidade de aplicar-se o instituto da sucessão trabalhista quando há mudança na titularidade das serventias notariais e de registro, deve-se fazer uma abordagem singular para uma realidade jurídica igualmente singular, qual seja a dos cartórios extrajudiciais (ARRUDA, 2008, p. 04).

Assim, Martins (2011, p. 213) leciona que “há sucessão do atual titular do cartório notarial ou registral em relação ao anterior se passa a exercer suas atividades no mesmo imóvel, com os mesmos móveis, arquivos, utilizando as anteriores firmas dos clientes”. De fato, tal entendimento coaduna-se sobremaneira com o instituto sucessório e com essa atividade, uma vez que tem o novo notário ou oficial de registro a possibilidade de optar pela transferência do estabelecimento pelo anterior responsável pela serventia, após a assunção da função, estando presente a autonomia da vontade existente nos contratos empresariais em que há sucessão de empresas, o que não ocorre tão-somente com a aprovação no concurso e, posterior posse, mediante ato administrativo.

Conforme já verificado, segundo a nova interpretação da sucessão trabalhista, não é necessário haver a continuidade do contrato de trabalho para a caracterização do instituto, sendo

que o sucessor ao entabular o negócio jurídico empresarial deverá estar ciente das responsabilidades trabalhistas. No entanto, em se tratando das serventias extrajudiciais, não parece ser razoável que o novo delegado, recém aprovado em concurso público, empossado por ato administrativo, em relação direta com o Poder Público, seja responsável pelos débitos trabalhistas do titular anterior do cartório, o qual não adimpliu tais verbas antes da extinção da delegação.

Aplicando-se, analogicamente, entendimento afeto às concessões de serviço público à delegação da atividade notarial e de registro, verifica-se que a Orientação Jurisprudencial nº 225 da Seção de Dissídios individuais 1 (SDI-1) do TST firma disciplina que, havendo contrato de concessão em que uma empresa outorga a outra bens de sua propriedade, a segunda concessionária, na condição de sucessora responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, caso este tenha sido rescindido após a concessão, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da concessionária sucedida pelos débitos contraídos até a concessão, além disso, caso não haja continuidade da relação de trabalho após a concessão, a responsabilidade é inteiramente da primeira concessionária.

Nesse caso, somente haverá sucessão trabalhista com a continuidade da relação empregatícia à nova concessionária, sendo que há transferência de bens entre as empresas. No caso dos cartórios não há relação direta entre os titulares. Por outro lado, quanto à responsabilidade da sucedida, é possível pensar na solidariedade em caso de inadimplência de verbas trabalhistas quando do término da delegação, o que, inclusive, visa a desestimular o inadimplemento.

Nessa senda, tratando especificamente da alteração da titularidade dos serviços notariais ou registrais, o Tribunal Superior do Trabalho é unânime no que tange à irresponsabilização trabalhista do delegatário sucessor quando não há continuidade na relação laboral, isto é, quando não há efetiva prestação de serviços ao sucessor, uma vez que esta se realiza entre empregado e notário ou registrador pessoa física, consoante se verifica das decisões que seguem, as quais refletem o reiterado entendimento da Corte:

“TITULARIDADE DE CARTÓRIO. CONFIGURA SUCESSÃO TRABALHISTA DESDE QUE HAJA CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO LABORAL

Os cartórios extrajudiciais, destinados à exploração de uma serventia, não possuem personalidade jurídica, a teor do que dispõe o caput artigo 236 da Constituição Federal. Nesse caso, a qualidade de empregador é assumida pelo próprio titular do Serviço Registral, que, no exercício de delegação estatal, é quem contrata, assalaria e dirige a prestação laboral, equiparando-se, assim, à figura do empregador, para fins trabalhistas. Nesse contexto, configura-se a sucessão trabalhista desde que haja continuidade da prestação de serviços para o novo titular do Cartório (Recurso de Revista nº TST-AIRR-320-82.2012.5.12.0030, Relatora KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, DJ 18/09/2013).”

A decisão acima demonstra que o Tribunal Superior do Trabalho entende ser a continuidade da relação laboral, ou seja a efetiva prestação de serviços pelo empregado ao novo delegatário indispensável à caracterização da sucessão trabalhista, uma vez que é o próprio titular do serviço o empregador, uma vez que a serventia não possui personalidade jurídica.

Ademais, a decisão que abaixo se transcreve, além de julgar indispensável a prestação de serviços ao novo titular da serventia, assevera que não há negócio jurídico entre sucessor e sucedido na delegação dos serviços, como na sucessão empresarial, na qual há assunção do ativo e

passivo trabalhista, ficando o novo titular responsável pessoalmente por todos os atos praticados durante o exercício de sua delegação, mas não ocorre sucessão, como na legislação trabalhista.

Cumprе ressaltar que há uma quebra na cadeia sucessória quando há extinção da delegação a um titular, a qual é retomada pelo Estado que realiza o concurso público para proceder à nova delegação.

"PROCESSO Nº TST-AIRR-199000-70.2008.5.01.0511, Relator JOÃO PEDRO SILVESTRIN, DJ 13/11/2013) AGRAVO DE INSTRUMENTO - EXECUÇÃO - **CARTÓRIO** - INEXISTÊNCIA DE **SUCCESSÃO TRABALHISTA** - AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO SUCESSOR

(...)

Tornando-se incontroverso nos autos que o empregado jamais prestou serviços ao novo titular que foi investido no cargo, mas apenas ao anterior, deve ser tida como não configurada a **sucessão** reconhecida em face do posterior.

Com efeito, não se pode responsabilizar o novo titular como se se tratasse de uma empresa, porque aqui se trata de delegação do Poder Público, não se aplicando as normas estatuídas nos artigos 10 e 448, da CLT, até mesmo porque um **cartório** não tem sequer pessoa jurídica ou bens de sua propriedade.

O que diferencia o **"cartório"** de uma "empresa", como empregador comum, é a "forma de **sucessão**"; nas segundas, o sucessor assume o ativo e o passivo **trabalhista**, em razão de haver entre os proprietários, o antigo e o novo, "um negócio jurídico", criador de direitos e obrigações recíprocas, que pressupõe a transferência de titularidade da empresa e de todos os elementos que a integram; entretanto, o mesmo fenômeno não ocorre nos primeiros, visto que os novos titulares são nomeados para o cargo através de concurso público; não há alienação ou cessão de empresa, nem de capital social entre os titulares, mas mera delegação do Estado.

O tabelião anterior fica responsável pessoalmente por todos os atos praticados durante o exercício de sua delegação, mas não ocorre **sucessão**, como na legislação **trabalhista**.

O novo titular do **cartório** não responde pelas obrigações legais anteriores à sua nomeação, constituindo a causa para tanto na qualificação do delegatário notarial e registral; quem nele vislumbra um "agente público", enquadra-o na amplitude do § 6º do art. 37 da Constituição Federal; entendemos, entretanto, que o melhor posicionamento é que o art. 236 da Constituição estabeleceu um especial regime privado de prestação dos serviços notariais e de registros.

Concluimos, assim, que com a exigência de concurso público feita pelo art. 236 da Constituição Federal, o titular que ingressa na atividade cartorária oficial assume a delegação, e não o patrimônio do antigo empregador e, como nenhum crédito lhe é transferido, não dele ele ser responsabilizado por débitos anteriores, por receber, a concessão de forma originária, inexistindo qualquer transação contratual entre o titular anterior e o novo ou a transferência de patrimônio.

Despicienda, portanto, a discussão sobre a configuração ou não de **sucessão trabalhista**, na troca do titular da serventia notarial, quando demonstrada a ausência de prestação de trabalho para o novo titular.

Para o oficial de **cartório** não vale a teoria do risco administrativo, mas, sim, a do risco profissional; nem vale confundir a fiscalização judiciária, nos aspectos técnico e disciplinar, com subordinação e dependência hierárquica.

Ressalte-se que, quando o antigo titular deixa o cargo, o Estado retoma a delegação da atividade e, apenas posteriormente, quando outro é nomeado para assumir a titularidade do **cartório**, retoma-se a delegação. Configura-se aqui, nessa

situação, uma "quebra na cadeia sucessória" em virtude da ocorrência de concurso público.

(...)"

Desse modo, não havendo continuidade da relação de trabalho na serventia após a delegação, cumpre a cada titular de cartório responsabilizar-se pelas respectivas contratações. Tal situação possibilita-se, contrariamente ao que ocorre nas relações jurídico-empresariais, à medida que o empresário que adquire a unidade econômico-jurídica e substitui o antigo proprietário, quando o faz, por contrato privado, presente a autonomia da vontade das partes existente no contrato empresarial, está ciente de todos os débitos da empregadora. Consabido que no direito do trabalho o elemento volitivo é mitigado, a fim de alcançar-se igualdade jurídica, não se podendo, entretanto, fugir das peculiaridades de cada caso, assim como nos cartórios extrajudiciais, cuja assunção dá-se por ato administrativo, devendo a sucessão ser concebida atentando-se às suas especificidades.

Assim, sabe-se que essa contratação não ocorre na alteração da titularidade dos cartórios extrajudiciais, pois não há transferência de um direito entre o antigo e o novo titular, e sim, aquisição originária de um direito, pois há investidura em concurso público.

Nesse sentido, o Conselho da Magistratura do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul editou a Resolução número 110/94, determinando que os contratos de trabalho mantidos pelo titular da serventia são considerados extintos com a extinção da delegação, devendo ser quitadas as obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes dos contratos de trabalho. Tal norma administrativa interna do TJ/RS foi editada visando a evitar que a permanência dos trabalhadores prestando serviços para o cartório fosse entendida como sucessão trabalhista, figurando o Estado como empregador.

Diante desse entendimento, percebe-se que com a vacância, o Estado retoma a delegação e somente após a aprovação no concurso público outro é nomeado para assumir a titularidade da serventia, havendo ruptura no contrato entre vacância e assunção de novo titular. Isso não se coaduna com a ideia do instituto sucessório em que há imediata transferência de direitos e obrigações entre o antigo empregador e seu sucessor.

Assim, sendo a delegação dos serviços notariais e registrais realizada mediante ato administrativo, sem haver transferência imediata de direitos e obrigações entre o antigo e novo titular da serventia, entende-se cristalino que não havendo continuidade na prestação dos serviços pelo empregado ao novo titular, isto é, efetivo labor, não há que se falar em sucessão trabalhista.

Esse entendimento consubstancia-se em uma análise sistemática do instituto sucessório, uma vez que embora haja afetação dos contratos de trabalho, a delegação desses serviços é especial, pois são prestados privativamente, mas entre a extinção da delegação, a nomeação do substituto no período de vacância e a delegação ao novo titular, há intervenção do Poder Público e, com isso, clara ruptura da relação trabalhista, sendo evidente que a despersonalização do empregador, importante base a caracterizar a sucessão do direito do trabalho, inobserva-se no caso.

Garcia (2012, p. 334) advoga que a mudança de titularidade do cartório não se verifica propriamente aquisição, cessão, transação comercial ou civil ou mesmo transferência de titularidade da empresa ou de atividade econômica organizada, há necessariamente a nomeação do aprovado no concurso público pelo Estado, desconhecendo a situação da serventia cuja titularidade assumirá, podendo escolher livremente seus empregados.

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 trespasse, 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*.

Em que pese o novo delegado aprovado no concurso público tenha ciência de que a atividade é exercida em caráter privado e o regime de contratação dos prepostos é o celetista, não há apuração dos débitos anteriormente à posse e à assunção da delegação como ocorre com as relações empresariais, uma vez que ocorrendo a sucessão empresarial os débitos anteriores à transferência são contabilizados, o que gera a responsabilidade pelas dívidas decorrentes do exercício da empresa.

Na caracterização e conceituação do instituto sucessório, o vínculo causal entre as partes se forma num momento inicial por vontade dos envolvidos (DELGADO, 2012, p. 293), mas os efeitos muitas vezes decorrem da vontade da lei e não das partes, o que se denota da cláusula de não responsabilização que não produz efeitos em relação aos obreiros, havendo responsabilidade do sucessor, ainda que estipulado o contrário em contrato privado entre esse e o sucedido. Em regra, há aquisição derivada de direitos, através de uma sub-rogação de faculdades, o que não ocorre, todavia, na mudança de titularidade das serventias extrajudiciais, pois com a aprovação no concurso público realizado pelo Poder Judiciário, há aquisição originária de direitos, não existindo em um primeiro momento transferência de direitos, pois o Estado com a extinção da delegação retoma a titularidade dos serviços, nomeando substituto e, após, delegando os serviços a novo titular.

Entende-se, assim, que em havendo extinção do contrato de trabalho e havendo uma quebra da cadeia sucessória em decorrência do concurso público, não há que se falar em sucessão trabalhista e responsabilidade pelos débitos contraídos anteriormente a sua assunção da função, o que se estende aos empregados que não prestarem efetivo serviço ao novo titular.

Contrariamente, caso haja continuidade da prestação de serviços pelo trabalhador ao atual notário ou registrador, uma vez que continuam o objeto e as finalidades dos serviços e, ao optar pela continuidade da prestação laboral pelos prepostos, assume os ônus dos contratos empregatícios, aceitando-se a aplicação do instituto da sucessão trabalhista, sem que haja ofensa ao ordenamento jurídico, protegendo-se os interesses dos obreiros, qual seja o objetivo principal do direito trabalhista.

Igualmente, caso a dispensa do empregado pelo novo titular da serventia assim que assumir o respectivo serviço seja apta a caracterizar a sucessão trabalhista, com a consequente responsabilização do novo delegatário, tal situação propiciaria à inadimplência do antigo titular, ante a possibilidade de afastar-se da atividade, sem proceder ao pagamento de eventuais débitos trabalhistas, não restando qualquer ônus a si e tão-somente ao seu sucessor na serventia. Com isso, depreende-se que, caso não cumpra as obrigações trabalhistas que contraiu relativas aos prepostos que contratou não deve o antigo titular exonerar-se de tais débitos, ficando estes a cargo do novo titular que oportunamente, após aprovação em concurso público, assumirá a serventia.

A sucessão trabalhista produz efeitos em relação ao antigo titular, bem como ao novo empregador. No ramo jurídico-empresarial, opera-se a imediata transferência dos contratos

trabalhistas ao novo titular. Podem, no entanto, sucessor e sucedido estabelecerem cláusula de não-responsabilização do sucedido pelas verbas trabalhistas, o que, embora não tenha relevância em relação aos empregados, dadas as normas jurídicas imperativas que criam e regulam o instituto sucessório (DELGADO, 2012, p. 427), possibilitam a ação de regresso em face do sucedido, a fim de ressarcir os gastos com os contratos empregatícios anteriores à transferência.

No que tange aos serviços notariais e de registro, não sendo realizado contrato de trespasse ou qualquer operação societária, inexistente a previsibilidade dessa cláusula de não responsabilização e, com a aplicação do instituto sucessório ao caso sem que haja responsabilidade solidária ou subsidiária, ficará o novo titular da serventia com a responsabilidade plena pelos débitos trabalhistas.

No caso dos cartórios, o fundamento para a responsabilidade solidária vai para além da garantia do contrato de trabalho, e sim impede a irresponsabilidade do antecessor pelos empregados que contratou, desvinculando-se quando da extinção da delegação, deixando os débitos a cargo do novo titular, aprovado em concurso público, o qual não teria qualquer opção, haja vista não haver contrato entre ambos, o que estimularia o inadimplemento das verbas trabalhistas.

CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado, tendo-se analisado a problemática acerca da possibilidade ou não de aplicação do instituto da sucessão trabalhista quando há extinção da delegação na atividade notarial e registral e a assunção de novo responsável pela serventia extrajudicial, possível chegar-se às seguintes considerações:

A atividade notarial e registral possui regramento especial no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de serviço público, obrigatoriamente delegado pelo Estado a particular aprovado em concurso público que poderá contratar empregados para desempenhar suas funções.

Diante desse vínculo de emprego, regulado pelo direito do trabalho, impende trazer-se à baila o instituto sucessório que se entende caracterizado com a ocorrência de qualquer alteração intra ou interempresarial apta a afetar os contratos de trabalho, ainda que não haja continuidade da prestação de serviço pelo obreiro.

Ocorrendo a sucessão, há substituição de empregadores, assumindo o sucessor as obrigações decorrentes dos contratos empregatícios, divergindo a doutrina quanto à responsabilidade do sucedido, se solidária ou subsidiária, e ainda, se subsidiária a do sucessor.

Ao analisar a aplicabilidade do instituto da sucessão trabalhista à atividade notarial e registral, deve-se interpretar o instituto consoante o caráter lógico-sistemático da ordem jurídica, respeitando o princípio de proteção ao obreiro, basilar do direito trabalhista, atentando-se, no entanto, às peculiaridades da atividade das serventias extrajudiciais.

Primeiramente, o tabelião ou registrador recebe a delegação do Estado e assume a titularidade do cartório, recebendo somente os livros de escrituração, o que, por si só, não caracteriza a sucessão trabalhista, pois houve aquisição originária de um direito com a investidura em concurso público, sem qualquer relação jurídica entre o antigo e o atual titular do cartório, havendo ruptura no contrato, pois com a vacância, o Estado retoma a delegação e nomeia novo delegado. Assim sendo, verifica-se que não há a continuidade inerente à sucessão, tampouco a imediata transferência de direitos e obrigações entre os delegados, e tão-somente da função pública para qual prestou concurso público.

Entretanto, situação diversa verifica-se caso haja transferência do complexo de bens do antigo ao novo serventário, pois caso este se utilize dos mesmos bens (móveis e imóveis) dará continuidade à atividade anterior, pois o delegado, após a assunção no cartório, ciente da situação econômica da serventia, instalar-se-á no mesmo local, com os mesmos bens. Assim, é indispensável para a caracterização da sucessão trabalhista que haja assunção do patrimônio e bens materiais e imateriais da antecessora.

Ademais, em que pese a nova caracterização do instituto justralhista que entende ser desnecessária a continuidade de prestação de serviços pelo obreiro, no caso dos cartórios, não havendo continuidade da relação de trabalho na serventia após a delegação, cumpre a cada titular de cartório responsabilizar-se pelas respectivas contratações, aplicando-se por analogia entendimento afeto às concessões de serviço público. Resta, no entanto, para a caracterização do instituto sucessório in casu, mister que haja a continuidade da prestação do serviço pelo obreiro.

Outrossim, sendo caracterizada a sucessão, entende-se que o sucessor assume todas as obrigações decorrentes dos contratos empregatícios. Ocorre que o sucedido deve responder solidariamente por tais débitos, o que condiz com as normas e os princípios justralhistas, bem como serve de desestímulo à inadimplência, sendo que os dispositivos legais não isentam o sucedido de adimplir as dívidas que contraiu, mormente tratando-se dos cartórios, em que não há qualquer relação jurídica entre antigo e atual delegado, Assim, depreende-se que sucessor e sucedido respondem solidariamente pelos débitos contraídos anteriormente à sucessão, o que vai ao encontro com a maior proteção ao trabalhador.

O Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, consolidou o entendimento no sentido da necessidade do efetivo labor pelo empregado ao novo notário ou registrador, ajustando os serviços notariais e registrais ao ordenamento jurídico brasileiro, considerando suas peculiaridades dentro do sistema jurídico, observando as diferenças entre a sucessão de empresas e a sucessão na titularidade dos cartórios, o que deve ser realizado em relação aos débitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em 19/11/2013.

ALEXANDRE, Ricardo. **Direito tributário esquematizado**. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2011.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 16ª Ed. São Paulo: Método, 2008.

ARRUDA, Ana Luísa de Oliveira Nazar de. **Cartórios extrajudiciais: aspectos civis e trabalhistas: sucessão trabalhista, estabilidade e regime especial, concurso público, responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2008.

CURSO DE QUALIFICAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PARA PREPOSTOS E DEMAIS INTERESSADOS NAS ÁREAS NOTARIAIS E REGISTRAIS. Escola Superior da Magistratura/AJURIS e Escola Notarial e Registral/ENORE. Porto Alegre, 2011

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Gacia. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2012.

GONÇALVES, Vania Mara Nascimento. **Direito Notarial e Registral**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

KOLLET, Ricardo Guimarães. **Manual do Tabelião de notas para concursos e profissionais**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 13ª Ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

LOSANO, Mario G. **Os grandes sistemas jurídicos**: introdução aos sistemas jurídicos europeus e extra-europeus; tradução Marcela Varejão; revisão da tradução Silvana Cobucci Leite. – São Paulo: Martins Fontes, 2007. – (Justiça e Direito).

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 37ª Ed. São Paulo, Malheiros Editores, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35ª Ed. São Paulo, Ltr, 2009.

NÁUFEL, José; THIELE, Karin. **Novo dicionário jurídico brasileiro**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas**. Vol I. São Paulo: Editora Ltr, 2000.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado**. São Paulo: Método, 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SENA, Adriana Goularte de. **A nova caracterização da sucessão trabalhista**. 1ª ed. São Paulo: Editora Ltr, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 7ª ed. Malheiros, 2010.

_____. **Curso de Direito Constitucional**. 34ª Ed. São Paulo, Malheiros Editores, 2010.