



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
RENATO LUÍS DA SILVA CALEGARO

**APLICAÇÃO DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIO AOS SERVENTUÁRIOS DOS
CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAIS**

Tubarão
2011

RENATO LUÍS DA SILVA CALEGARO

**APLICAÇÃO DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIO AOS SERVENTUÁRIOS DOS
CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAIS**

Monografia apresentada ao Curso Direito da
Universidade do Sul de Santa Catarina, como
requisito parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade

Orientador: Alexandre Fernandes de Souza, Msc.

Tubarão
2011

RENATO LUÍS DA SILVA CALEGARO

**APLICAÇÃO DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIO AOS SERVENTUÁRIOS DOS
CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAIS**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 11 de novembro de 2011.

Prof. Alexandre Fernandes de Souza, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Ricardo Willemann, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Lírio Hoffmann Júnior, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Aos meus pais e amigos, que estão sempre ao meu lado me apoiando.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar sempre ao meu lado, iluminando meu caminho e minhas escolhas.

A meus pais, José Cerilo Calegari e Sandra da Silva Calegari pelo amor incondicional.

A meu orientador Professor Alexandre Fernandes de Souza, por ter-me feito apreciar a matéria de direito do trabalho e pela ajuda e auxílio na realização deste trabalho.

Ao meu Chefe Sérgio Neumann Cupolilo pela compreensão e apoio para elaboração do presente trabalho.

Ao meu subchefe Lucas Paes Koch por todo o auxílio prestado desde a elaboração do projeto do trabalho de conclusão do curso até a finalização da presente monografia.

Aos amigos, especialmente Camila Martins Viana, Guilherme Ferreira, Lays Medeiros, Leandro Ferreira e Renan da Silva Medeiros, por estarem sempre me apoiando.

A todos aqueles que fazem parte da minha vida.

“Saber não basta, devemos aplicar. Desejar não basta, devemos fazer.” (Johann Goethe)

RESUMO

Este trabalho tem por objeto analisar a aplicação da sucessão de empresários nas relações laborativas contratadas entre os novos oficiais e tabeliães titulares das serventias extrajudiciais e os empregados que continuaram a prestar atividade remunerada para esses após a delegação do novo titular. Discute-se, ainda, se o novo Titular da serventia extrajudicial é responsável pelas dívidas trabalhistas dos servidores que não prestaram serviços ao cartório. Para esse objetivo, o método de abordagem utilizado foi o dedutivo, uma vez que se partiu de uma análise geral para atingir uma específica. No que tange o nível de aprofundamento foi utilizada a pesquisa exploratória, já o procedimento da coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica, consubstanciada na consulta doutrinas e de jurisprudências. Constatou-se que é possível a aplicação da sucessão de empresários nas atividades laborativas extrajudiciais, respondendo o novo titular solidariamente com o antigo Oficial da serventia pelos créditos devidos, quando a continuidade na prestação de serviços pelo serventuário. Caso esse não tenha prestado atividade laborativa para o novo oficial, a cobrança dos créditos só perdura contra o antigo Titular da serventia.

Palavras-chave: Sucessão Trabalhista. Cartórios Extrajudiciais. Notários. Oficiais de Registro.

ABSTRACT

This paper aims to review the implementation of the labor succession engaged in relations between the new officers and notaries service roads holders and employees who continued to provide paid work for those after a delegation of the new holder. It is argued, even if the new Proprietor is responsible for divided work of servers that are not provided services to the office. For this purpose, the method of the deductive approach was used, since it came from a general analysis to achieve a specific. Regarding the level of depth exploratory research was used, since the procedure of data collection was the literature search, consultation embodied in doctrines and jurisprudence. It was found that it is possible to apply the succession of entrepreneurs in the extra-work activities, answering the new owner jointly with the former Official of the usefulness credits due when the continuity in the provision of services by the clerks. If this has not provided working activity for the new officer, the recovery of only still exists against the former Proprietor of Registry.

Keywords: Labor Succession. Registry. Notaries. Registrars.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ - parágrafo

art. – artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	12
1.2 JUSTIFICATIVA	12
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1 Geral	13
1.3.2 Específico	13
1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	13
1.5 CONCEITOS OPERACIONAIS	14
1.6 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS.....	14
2 SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS	15
2.1 BREVE HISTÓRICO NO BRASIL	16
2.2 CONCEITO	16
2.2.1 Nomenclatura da Sucessão de Empresários	17
2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS	18
2.3.1 Princípio da Proteção ao Trabalhador	18
2.3.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	20
2.3.3 Princípio da Despersonalização do Empregador	20
2.4. NATUREZA JURÍDICA DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS.....	21
2.5 PRINCIPAIS FORMAS DE ALTERAÇÃO DA EMPRESA.....	24
2.6 EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS QUANTO AO DIREITO DO TRABALHO	27
2.6.1 Para o sucessor	27
2.6.2 Para o sucedido	27
2.6.3 Para o empregado	29
3 SERVENTIA NOTARIAL E REGISTRAL	31
3.1 ASPECTOS GERAIS	31
3.2 PRINCÍPIOS QUE REGEM AS ATIVIDADES NOTARIAIS E REGISTRAS.....	33
3.3 INGRESSO NA CARREIRA DE OFICIAL E DE TABELIÃO	34
3.4 RELAÇÃO DE TRABALHO	36
4 APLICAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA AOS SERVIDORES DAS SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS	40

5 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

No presente estudo discute-se a aplicação da sucessão de empresários nas relações laborativas contratadas entre os novos oficiais e tabeliães titulares das serventias extrajudiciais e os empregados que continuaram a prestar atividade remunerada para esses após a delegação do novo titular. Discute-se, ainda, se o novo Titular da serventia extrajudicial é responsável pelas dívidas trabalhistas dos servidores que não prestaram serviços ao cartório.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

O tema do presente trabalho é a aplicação da sucessão de empresários as relações laborativas dos servidores extrajudiciais.

A sucessão de empresários existe no Direito do trabalho desde o advento da Lei 62, em 5 de julho de 1935, posteriormente, foi firmada nos artigos 10 e 448 do decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

A aplicação deste instituto se dá contra empregadores, pois conforme disciplina o artigo 2 da Consolidação das Leis do Trabalho, empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (lei)

Portanto, analisando conjuntamente os artigos referidos acima, quando a empresa sofre alguma alteração na sua infra-estrutura ou quando um novo proprietário assume o comando desta, configura-se a sucessão trabalhista.

No entanto, dúvida de relevo surge quando falamos das serventias extrajudiciais, pois as mesmas não são empresas, são delegação do Estado para um particular exercer um serviço público.

Com a saída do antigo titular da serventia e a nomeação do novo titular, conforme determina o art. 236 da Constituição Federal, existe a extinção da atividade prestada por aquele que deixa a serventia para a criação da prestação de serviço pelo novo delegado.

Assim há a quebra da transmissão, diferente da que acontece com a empresa, em que o novo proprietário a assume sem que haja a extinção dessa.

Portanto, em tese, o antigo oficial seria responsável por todos créditos trabalhistas devidos aos servidores que prestaram serviço ao cartório, no entanto, a jurisprudência e a doutrina divergem neste aspecto, as vezes atribuindo ao novo titular a responsabilidade, as vezes deixando-a com o antigo Oficial. Ainda, existe divergência acerca de quando o serventuário continua na atividade laborativa, ou seja, ele é contratado pelo novo oficial.

Diante da divergência existente, quer-se buscar a resposta mais benéfica ao empregado, tanto quanto para o titular da serventia, para uma correta aplicação da justiça.

Desta forma, apresenta-se o seguinte problema: É possível a responsabilização do novo titular da serventia extrajudicial pelos créditos trabalhistas anteriores a sua nomeação?

1.2 JUSTIFICATIVA

Grande discussão existe no âmbito trabalhista, acerca da possibilidade ou não da aplicação da sucessão de empresários aos servidores dos Cartórios Extrajudiciais.

Jurisprudências e autores divergem sobre o assunto, alguns afirmando ser possível o reconhecimento da sucessão trabalhista, uma vez que os serviços notariais e registrais, são feitos por delegação do Estado, havendo sempre a continuidade do serviço prestado, como se houvesse uma sucessão na empresa.

A divergência existente é tão grande, que o próprio Tribunal Superior do Trabalho não possui um posicionamento concreto sobre o assunto.

Ademais, outros autores, por sua vez, dissertam que tais serviços, prestados pelos Oficiais, são de caráter originário, portanto, impossível o reconhecimento da sucessão trabalhista. Defendem, ainda que os Cartórios Registrais não tem caráter empresarial, sendo portanto impossível o reconhecimento da sucessão trabalhista, pela falta de continuidade no serviço.

Portanto, elevada importância respalda acerca da discussão do tema, posto que existe divergência na doutrina e nos tribunais, fazendo necessário uma análise e uma discussão acerca do tema, a fim de garantir uma segurança jurídica as partes, nos processos trabalhistas dessa natureza.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

Analisar a possibilidade da aplicação da sucessão de empresário aos novo titular da serventia extrajudicial, pelos créditos trabalhistas devidos aos servidores.

1.3.2 Específicos

Verificar a possibilidade da aplicação do instituto da sucessão de empresários aos servidores das serventias extrajudiciais, como forma de resolver o impasse existente nesta seara.

Apresentar as principais características da sucessão de empresários, como forma de entender o referido instituto.

Expor as divergências existentes acerca do assunto no âmbito jurisprudencial.

Apresentar os problemas criados pelo impasse da falta de definição jurídica sobre o assunto.

1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na composição do trabalho monográfico foi utilizado o método dedutivo, uma vez que partirá de um raciocínio geral, qual seja, que a sucessão empresários deve ser aplicada a todas as atividades laborativas, para, após a elucidação do tema, fazer uma análise da possibilidade da aplicação da sucessão de empresários em desfavor do novo titular da serventia extrajudicial.

No que tange o nível de aprofundamento no assunto utilizar-se-á pesquisa exploratória, já o procedimento utilizado na coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica, consubstanciada na consulta doutrinas e de jurisprudências a fim de solucionar o problema proposto.

1.5 CONCEITOS OPERACIONAIS

Sucessão de empresários: ocorre quando o empregador é substituído na exploração de determinado negócio, sem extinção da atividade empresarial/econômica. Na sucessão o empresário assume o patrimônio, as funções, ou apenas a marca que irá ser explorada.

Oficial Cartorário: é o servidor concursado, que por delegação do Estado, assume a titularidade do cartório extrajudicial.

1.6 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS

O desenvolvimento da monografia se dá em três capítulos.

No primeiro capítulo, foi estudado o instituto da sucessão de empresários, sendo feito um breve histórico, conceituação, indicação dos princípios norteadores, as principais formas de alteração da empresa e por fim, os efeitos gerados pela sucessão de empresários para o sucedido, para o sucessor e para os empregados.

No segundo capítulo, foram abordadas as serventias notariais e registrais, através de seus aspectos gerais, passando pelos princípios norteadores das atividades dos oficiais e tabeliães, a forma de ingresso na carreira, bem como a

explanação da relação de trabalho contratada pelo titular das serventias para com os serventuários.

Por consequência, no terceiro capítulo foi abordado o tema específico do presente trabalho, dispondo acerca da possibilidade da aplicação da sucessão de empresários em desfavor do novo titular da serventia extrajudicial.

2 SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS

2.1 BREVE HISTÓRICO NO BRASIL

No Brasil, a sucessão de empresários surge pela primeira vez, na legislação trabalhista, com o advento da Lei nº 62, de 5 de junho de 1935.

Em 1937, com outorga da nova Constituição pelo então Presidente do Brasil, Getúlio Vargas, a sucessão de titulares da empresa passou a ser norma constitucional, encontrando-se preconizada no artigo 137, alínea g, com os seguintes dizeres: “nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo”.

Já no ano de 1943, com a vigência da Consolidação das Leis Trabalhistas, através do Decreto-Lei 5.452, a sucessão de empresários encontrou seu embasamento legal na combinação dos artigos 10º e 448º, do referido Decreto-Lei, conforme veremos a seguir.

2.2 CONCEITO

A sucessão de empresários encontra-se amparada legalmente nos arts. 10, que disserta que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”, e 448 que, por sua vez, explana que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”, da CLT. (Brasil, 1943).

Em análise aos referidos artigos extrai-se que a sucessão de empresários ocorre toda vez que há alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudança na sua propriedade, seja esta definitiva ou temporária, a título público ou privado, e que tais alterações não devem acarretar qualquer prejuízo aos direitos do empregado.

Isto porque, o empregador, conforme os dizeres do art. 2º da CLT, é a empresa, seja ela individual ou coletiva.

Nesse sentido, é de se destacar o que afirma Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 479) sobre a sucessão de empresários:

[...] a transferência da titularidade da empresa, de forma provisória ou definitiva, a título público ou privado, graciosa ou onerosamente, e desde que o sucessor continue explorando a mesma atividade econômica que explorava o sucedido, pouco importando a continuidade da prestação dos serviços pelo empregado, uma vez que o novo titular responde tanto pelas obrigações trabalhistas dos contratos em curso, como daqueles que se extinguíram antes da transferência da titularidade da empresa [...] Inteligência da combinação dos arts. 10 e 448 da CLT.

O sucedido, por sua vez, não será responsabilizado pelas dívidas trabalhistas, posto que a doutrina e a jurisprudência o desonera de tal responsabilidade.

2.2.1 Nomenclatura da Sucessão de Empresários

Grande discussão existe na doutrina acerca da nomenclatura de tal instituto. Mauricio Godinho nomeia como “sucessão de empregadores” (2011 apud CASSAR, 2011, p.480)

Já Sússekind (2002 apud CASSAR, 2011, p.480), prefere nomear o instituto como sucessão de empresas.

No entanto, conforme entendimento preconizado por Cassar (2011, p.480):

Como o vínculo de emprego se forma com a empresa, apesar de não ser sujeito de direito, porque tem personalidade jurídica, conclui-se que a troca, ou a sucessão, é de empresário, pois a empresa continua a mesma, sem qualquer mudança. Se as empresas fossem diferentes, também seriam distintos os empregadores e os respectivos contratos. Ora, se a lei preferiu despersonalizar o empregador, para afirmar expressamente que empregador é a empresa, assumindo uma ficção legal para proteger o trabalhador, de acordo com o art. 2º da CLT, significa dizer que a sucessão não pode ser nem de empresas, de empregadores, ou de estabelecimento e sim de titulares, de exploradores da atividade econômica, de detentores da empresa ou de empresários. (pg. 480)

Nesse sentido caminha Sérgio Pinto Martins (2008, p. 188), ao afirmar que, “não se poderia falar, porém, em sucessão de empresas, mas em sucessão de empresários no comando da empresa, quando houvesse mudança em sua propriedade”.

Assim, em concordância com as explicações expostas acima, e ante o fato de na sucessão ocorrer, apenas, a troca da pessoa que comanda a empresa, e não alteração do contrato existente com seus empregados, entende-se que o nome mais adequado a este instituto é sucessão de empresários.

2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS

A sucessão de empresário é regida por três princípios de suma importância para o direito do trabalho: o princípio da proteção ao trabalhador, da continuidade da relação de emprego e da despersonalização do empregador.

Sobre eles tratam os próximos tópicos.

2.3.1 Princípio da Proteção ao Trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador é um dos princípios basilares do direito do trabalho. Isto porque está conexo com a relação empregatícia existente entre o empregador e o empregado, e objetiva proteger os interesses deste, em busca do equilíbrio na relação trabalhista.

Tal princípio se divide em três regras, conforme explana Américo Plá Rodrigues (2004, p.107):

Entendemos que este princípio se expressa sob três formas distintas:

- a) A regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele seja mais favorável ao trabalhador.
- b) A regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Vólia Bomfim Cassar (2011, p.186) ajuda a compreender o princípio da proteção ao trabalhador, ao afirmar que o empregado encontra-se em posição desfavorável na relação empregatícia, o que justifica a desigualdade desse em relação ao empregador, notemos:

O princípio da proteção ao trabalhador tem fundamento na desigualdade, diferente do Direito Civil, em que teoricamente as partes contratantes possuem igualdade patrimonial. No direito do trabalho há uma desigualdade natural, pois o capital possui toda a força do poder econômico. Desta forma, a igualdade preconizada pelo Direito do Trabalho é tratar dos desiguais de forma desigual.

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário.

Corroborando com este pensamento os dizeres de Alice Monteiro de Barros (2008, p.180):

[...] é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

Muito embora, o princípio da proteção ao trabalhador seja de suma importância ao direito do trabalho, é de sopesar que esse não é soberano e não impede a aplicação de normas menos favoráveis aos empregados.

Inclusive, Vólia Bomfim Cassar (2011, p.186-187) afirma que este princípio está enfraquecido, posto que, em decisões recentes, vem perdendo o seu poder de defesa do trabalhador:

Realmente, é visível a crise enfrentada que enfraquece, e muito, o princípio da proteção ao trabalhador, o que pode ser facilmente constatado pela jurisprudência e súmulas mais recentes dos tribunais trabalhistas, que já não mais defendem ferozmente o trabalhador como outrora faziam, permitindo, em alguns casos, a redução de seus direitos ou a alteração *in pejus*.

Todavia, mesmo que o princípio da proteção ao trabalhador tenha perdido força, este continua a garantir aos trabalhadores que seus direitos serão mantidos perante as empresas que o empregam.

Tanto é verdade, que mesmo que a direção da empresa seja sucedida por outro empresário, os contratos de trabalhos dos empregados permaneceram inalterados.

2.3.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

De regra, nas relações empregatícias o empregado busca a estabilidade. Portanto as relações de empregos tendem a ser duradouras, salvo os contratos por tempo determinado. E é com intuito de manter esta estabilidade que surge o princípio da continuidade da relação de emprego.

Neste norte, Patrícia Manica Ortiz (2005, p.40-41), afirma:

É possível que o empregador seja substituído por outro sem que isso importe em alteração do conteúdo da relação de emprego, mas é inviável que o empregado seja substituído por outro sem que haja rompimento do contrato de trabalho. Nesse sentido, o fenômeno da sucessão de empregadores tem estabelecido o princípio da continuidade da relação de emprego, ou seja, o contrato de trabalho ou a relação de emprego não se resolve nos casos de modificação na propriedade ou na estrutura jurídica ou orgânica da empresa.

Para Sérgio Pinto Martins (2008, p.63) “a idéia geral [do princípio da continuidade da relação de emprego] é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado”.

Pelo exposto, vislumbra-se que o princípio da continuidade da relação de emprego surge, para a sucessão de empresários, como forma de evitar que qualquer modificação ou alteração na empresa extinga os vínculos de trabalho, retirando do empregado direitos já adquiridos.

2.3.3 Princípio da Despersonalização do Empregador

Na CLT o princípio da despersonalização do empregador também encontra amparo nos arts. 10 e 448, mas pode ser visto, ainda, no art. 2º, §2º, do referido diploma legal, note-se:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O princípio da despersonalização do empregador é de suma importância para a questão da sucessão de empresários, pois diferencia o empresário da empresa que emprega o trabalhador.

Patrícia Manica Ortiz (2005, p.43), ao discorrer acerca desse princípio, leciona:

Despersonalização do empregador significa que a pessoa física do empregador passa a confundir-se com a empresa, despersonalizando-se a pessoa para personalizar-se a empresa. Ou seja, os contratos de trabalho não ficam vinculados à pessoa física do empresário e sim à empresa. Portanto, ao ser sucedido, na empresa, responde pelos encargos o empresário que estiver à frente. O antigo empregador desvincula-se da relação empregatícia e repassa as responsabilidades pelos encargos trabalhistas ao empresário que está assumindo o negócio. Incidem sobre o sucessor, inclusive, os encargos trabalhistas do tempo em que o sucedido estava à frente da empresa, pelo fato de os contratos estarem vinculados à empresa e não à pessoa física do empregador pelo princípio da despersonalização.

Por esse mesmo caminho segue Mozart Victor Russomano (1997 apud ORTIZ, 2005, p. 44):

O estudo da despersonalização física do empregador levou-nos à conclusão – hoje aceita – de que o empregado não fica vinculado, pelo contrato de trabalho, à pessoa natural ou jurídica do empregado, mas à empresa, que passa a ser considerada uma unidade e, segundo alguns autores, uma instituição.

Assim, podemos concluir que o novo titular da empresa não pode alegar a não responsabilidade pelos contratos de trabalho ao sucedê-la, ficando, portanto, responsável pelos antigos contratos de trabalho, que continuam vigentes após a sucessão.

2.4 NATUREZA JURÍDICA DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS

A doutrina tenta explicar a Natureza Jurídica da sucessão de empresários através da natureza jurídica aplicada ao Direito Civil, seguindo os institutos da novação, estipulação em favor de terceiro, a cessão de crédito, a sub-rogação e assunção de dívida.

Em sua obra Jorge Neto (2001, p.110) traz que a novação trata-se da “criação de uma nova dívida que extingue a anterior. Possui um efeito simultâneo: a extinção da obrigação anterior com a geração de uma nova. Tem-se a obrigação de uma obrigação por outra.”

Colhe-se, inda, os dizeres do art. 360 do Código Civil:

Art. 360. Dá-se a novação:

I - quando o devedor contrai com o credor nova dívida para extinguir e substituir a anterior;

II - quando novo devedor sucede ao antigo, ficando este quite com o credor;

III - quando, em virtude de obrigação nova, outro credor é substituído ao antigo, ficando o devedor quite com este.

No entanto, como disserta Jorge Neto (2001, p. 111):

A sucessão não pode ser explicada pela noção de novação. A razão dessa afirmação repousa no argumento de que a responsabilidade do sucessor trabalhista é imposta por lei independente da sua vontade. Não se exige a adesão expressa do novo devedor ou o sucessor, ao contrário do que ocorre na novação. Por outro lado, no fenômeno da sucessão trabalhista, não se tem a intenção de novar nem de extinguir a obrigação com a celebração de uma outra. Sequer com a delegação imperfeita é possível justificar a sucessão trabalhista como sendo um tipo de novação, tendo em vista que na primeira não se tem a liberação do devedor antigo, o que já não ocorre na segunda.

Já a Estipulação em favor de Terceiro, Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p.111) afirma que consiste na “existência de um contrato entre duas pessoas, sendo que a primeira (estipulante) convencionou com a outra (promitente) a entrega de uma determinada prestação em prol do terceiro (estipulado), o qual é alheio a formação da relação obrigacional”.

No Código Civil, tal instituto encontra-se no art. 436 e seguintes, senão vejamos:

Art. 436. O que estipula em favor de terceiro pode exigir o cumprimento da obrigação.

Parágrafo único. Ao terceiro, em favor de quem se estipulou a obrigação, também é permitido exigir-la, ficando, todavia, sujeito às condições e normas do contrato, se a ele anuir, e o estipulante não o inovar nos termos do art. 438.

Art. 437. Se ao terceiro, em favor de quem se fez o contrato, se deixar o direito de reclamar-lhe a execução, não poderá o estipulante exonerar o devedor.

Art. 438. O estipulante pode reservar-se o direito de substituir o terceiro designado no contrato, independentemente da sua anuência e da do outro contratante.

Parágrafo único. A substituição pode ser feita por ato entre vivos ou por disposição de última vontade.

Sobre a aplicação da estipulação em favor de terceiros na sucessão trabalhista, assim se posiciona Jorge Neto (2001, p.112):

No caso do empregado, quando se dá o fenômeno da sucessão trabalhista, ele é um terceiro interessado, como também continua como devedor na relação jurídico-trabalhista (trata-se de uma relação jurídica complexa, ou seja, a s duas partes são credores e devedores de forma concomitante). O empregado nunca poderá ser tido como um mero beneficiário em função do que é pactuado entre o sucessor e o sucedido. Assim, concluímos que a tese da estipulação em favor de terceiro é insuficiente para a clarividência da natureza jurídica da sucessão trabalhista.

Cessão de Crédito, por sua vez, Jorge Neto (2001, p.112) leciona que esta “denota a transferência que o credor faz a outrem de seus direitos, havendo a figura do cedente e do cessionário. O primeiro é quem transfere os seus direitos. O segundo é quem os adquire, assumindo a sua titularidade.”

Esta se localiza no art. 286 do Código Civil, note-se:

Art. 286. O credor pode ceder o seu crédito, se a isso não se opuser a natureza da obrigação, a lei, ou a convenção com o devedor; a cláusula proibitiva da cessão não poderá ser oposta ao cessionário de boa-fé, se não constar do instrumento da obrigação.

Sobre a Cessão de Crédito, Jorge Neto (2001, p.112) ainda discorre:

A cessão de crédito é insuficiente para elucidar a temática da natureza jurídica da sucessão trabalhista por dois motivos: primeiro lugar, o que ocorre na sucessão trabalhista é uma transferência de débito do sucedido para o sucessor, o que já colide com a lei civil, a qual só prevê a transferência de crédito na cessão[...].”

Ao tratar da sub-rogação Jorge Neto (2001, p.112) afirma que a sub-rogação é a “substituição de uma coisa por outra com as mesmas qualidades e ônus. Pode ser real (substituição da coisa) ou pessoal (substituição de uma pessoa por outra).”

O amparo legal da sub-rogação está localizado nos arts. 346 e seguintes do Código Civil, no entanto é de se destacar os dizeres do art. 349, que elucida que “A sub-rogação transfere ao novo credor todos os direitos, ações, privilégios e garantias do primitivo, em relação à dívida, contra o devedor principal e os fiadores.”

Nos dizeres de Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p.113):

A sub-rogação é insuficiente e para a justificativa do fenômeno da sucessão trabalhista. Em primeiro lugar, não há na sucessão trabalhista o consentimento do empregado. Em segundo lugar, não há o pagamento das dívidas, uma vez que a relação jurídica entre o empregado e o empregador, pelo fenômeno da despersonalização, permanece intacta. Em terceiro lugar, a responsabilidade do sucessor trabalhista é imposta de forma imperativa pela legislação consolidada.

Cassar (2011, p.507) afirma que “na verdade não existe correspondente idêntico no direito civil que fundamente a teoria da sucessão de empresários, nos moldes contidos nos arts. 10 e 448 da CLT.

Delgado (2004, p.423), por sua vez leciona:

A conclusão que se chega hoje, consensualmente, entretanto, é que o tipo jurídico clássico de qualquer dessas figuras civilistas não se ajusta satisfatoriamente à sucessão trabalhista. Todas as tentativas de assimilação efetuadas conduziram à perda ou distorção de algum elemento característico importante da figura sucessória trabalhista ou das figuras civilistas cotejadas, comprometendo a validade daquelas assimilações intentadas.

Assim, devemos entender a sucessão de empresários como um instituto de natureza jurídica distinta daqueles encontrados no direito civil, sob pena de haver perda das características ao tentar adaptá-los àqueles.

2.5 PRINCIPAIS FORMAS DE ALTERAÇÃO DA EMPRESA

Conforme já elucidado, a sucessão de empresários acontece com a alteração na estrutura jurídica da empresa ou na sua titularidade. As principais formas de alteração nas estruturas jurídicas da empresa são incorporação, fusão, cisão, transformação e alienação.

A incorporação acha-se legitimada no art. 227 da Lei 6.404/76, que dispõe que “a incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são

absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações”, e nos arts. 1.116, 1.117 e 1.118 do Código Civil, vejamos:

Art. 1.116. Na incorporação, uma ou várias sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, devendo todas aprová-la, na forma estabelecida para os respectivos tipos.

Art. 1.117. A deliberação dos sócios da sociedade incorporada deverá aprovar as bases da operação e o projeto de reforma do ato constitutivo.

§ 1º A sociedade que houver de ser incorporada tomará conhecimento desse ato, e, se o aprovar, autorizará os administradores a praticar o necessário à incorporação, inclusive a subscrição em bens pelo valor da diferença que se verificar entre o ativo e o passivo.

§ 2º A deliberação dos sócios da sociedade incorporadora compreenderá a nomeação dos peritos para a avaliação do patrimônio líquido da sociedade, que tenha de ser incorporada.

Art. 1.118. Aprovados os atos da incorporação, a incorporadora declarará extinta a incorporada, e promoverá a respectiva averbação no registro próprio.

Para Ortiz (2005, p.48), esta:

Consiste na operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhe sucede em todos os direitos e obrigações, devendo todas aprová-la, na forma estabelecida para os respectivos tipos. Nela não surge uma nova sociedade, pois a incorporadora absorve as incorporadas, que se extinguem. Dá-se a absorção de uma ou mais empresas por outra, ensejando a sucessão universal.

Sussekind apóia esse entendimento, ao afirmar que “incorporação é a operação pela qual uma ou mais empresas são absorvidas por outra que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, comerciais, fiscais ou trabalhistas”. (apud Monica pg.49)

A Fusão, por sua vez, encontra-se legitimada no art. 228, e parágrafos, da Lei 6.404/76, nos seguintes termos:

Art. 228. A fusão é a operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações.

§ 1º A assembléia-geral de cada companhia, se aprovar o protocolo de fusão, deverá nomear os peritos que avaliarão os patrimônios líquidos das demais sociedades.

§ 2º Apresentados os laudos, os administradores convocarão os sócios ou acionistas das sociedades para uma assembléia-geral, que deles tomará conhecimento e resolverá sobre a constituição definitiva da nova sociedade, vedado aos sócios ou acionistas votar o laudo de avaliação do patrimônio líquido da sociedade de que fazem parte.

§ 3º Constituída a nova companhia, incumbirá aos primeiros administradores promover o arquivamento e a publicação dos atos da fusão.

Já no Código Civil, a fusão está prevista nos arts. 1.119, 1.120 e 1.121, senão vejamos:

Art. 1.119. A fusão determina a extinção das sociedades que se unem, para formar sociedade nova, que a elas sucederá nos direitos e obrigações.

Art. 1.120. A fusão será decidida, na forma estabelecida para os respectivos tipos, pelas sociedades que pretendam unir-se.

§ 1º Em reunião ou assembléia dos sócios de cada sociedade, deliberada a fusão e aprovado o projeto do ato constitutivo da nova sociedade, bem como o plano de distribuição do capital social, serão nomeados os peritos para a avaliação do patrimônio da sociedade.

§ 2º Apresentados os laudos, os administradores convocarão reunião ou assembléia dos sócios para tomar conhecimento deles, decidindo sobre a constituição definitiva da nova sociedade.

§ 3º É vedado aos sócios votar o laudo de avaliação do patrimônio da sociedade de que façam parte.

Art. 1.121. Constituída a nova sociedade, aos administradores incumbe fazer inscrever, no registro próprio da sede, os atos relativos à fusão.

A cisão esta resguardada no art. 229 da Lei 6.404/76, note-se:

A cisão é a operação pela qual a companhia transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, extinguindo-se a companhia cindida, se houver versão de todo o seu patrimônio, ou dividindo-se o seu capital, se parcial a versão.

Com relação à transformação, Ortiz (2005, p.52) descreve como “a hipótese sucessória em que uma empresa, independentemente de dissolução e liquidação passa de um tipo social a outro.” Esta encontra respaldo nos art. 1.113, 1.114 e 1.115 do Código Civil, que trazem a respectiva enunciação:

Art. 1.113. O ato de transformação independe de dissolução ou liquidação da sociedade, e obedecerá aos preceitos reguladores da constituição e inscrição próprios do tipo em que vai converter-se.

Art. 1.114. A transformação depende do consentimento de todos os sócios, salvo se prevista no ato constitutivo, caso em que o dissidente poderá retirar-se da sociedade, aplicando-se, no silêncio do estatuto ou do contrato social, o disposto no art. 1.031.

Art. 1.115. A transformação não modificará nem prejudicará, em qualquer caso, os direitos dos credores.

Parágrafo único. A falência da sociedade transformada somente produzirá efeitos em relação aos sócios que, no tipo anterior, a eles estariam sujeitos, se o pedirem os titulares de créditos anteriores à transformação, e somente a estes beneficiará.

Assim como, no art. 220 da Lei 6.404/76, que anuncia que “transformação é a operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução e liquidação, de um tipo para outro”.

Embora na transformação haja apenas alteração no tipo social, isso não descaracteriza a sucessão de empresário, já que, para configurá-la, basta a alteração na estrutura jurídica da empresa, de acordo com os já mencionados arts. 10 e 448 da CLT.

Por fim, a alienação ocorre quando há a transferência da empresa de forma integral ou parcial para outro empresário, mesmo se tratando de filial, agência ou sucursal.

2.6 EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPRESÁRIOS QUANTO AO DIREITO DO TRABALHO

2.6.1 Para o sucessor

Com a sucessão do empresário, o novo titular da empresa torna-se o responsável por todas as suas obrigações trabalhistas, sejam estas anteriores ou posteriores à sua posse.

Nesse sentido, o ensinamento de Patrícia Manica Ortiz (2005, p. 67):

O sucessor responde por toda a vigência do contrato de emprego, ou seja, desde a admissão do empregado, pelo antigo empregador, até a data em que for resilido o contrato por ele. Responde por todo o período em que o empregado permaneceu na empresa, seja antes ou depois que dela tomou posse, pois sucede nos direitos e obrigações do antigo empregador.

Corroborando o acima exposto, afirma Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, pg. 121):

[...] o sucessor, diante do fenômeno da transferência de titularidade, adquire a responsabilidade legal dos contratos de trabalho dos empregados da unidade econômico-jurídica. Pondere-se ainda, que a responsabilidade atinge não só os contratos atuais, como os já rescindidos – antes e após a sucessão -, abrangendo todos os direitos trabalhistas.

Portanto, não restam dúvidas de que o sucessor torna-se responsável pelas dívidas trabalhistas geradas pela exploração da atividade econômica, quer sejam elas anteriores ou posteriores, por óbvio, a sucessão.

2.6.2 Para o sucedido

O sucedido é eximido de toda e qualquer responsabilidade quanto aos contratos de trabalho da empresa, e não responde por tais obrigações quer de forma solidária quer subsidiária. É o que aduz Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, 122):

[...] como regra geral, não preserva o direito do trabalho qualquer responsabilidade, seja solidária ou subsidiária, em relação ao empregador sucedido. O sucessor, ante os termos da lei, assume por completo o papel de empregador, ou seja, respondendo na íntegra pelos contratos de trabalho dos empregados.

Patrícia Manica Ortiz (2005, p.70) se posiciona da mesma forma:

O Principal efeito da sucessão trabalhista para empregador sucedido é a da transferência das obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos de trabalho por ele celebrados ao sucessor a partir do momento da transferência da empresa ou do estabelecimento.

No entanto, como toda a regra do ordenamento jurídico, a ausência de responsabilidade do sucedido comporta exceção. A própria CLT prevê, em seu art. 9º, que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Alguns doutrinadores também aventam a possibilidade de existir responsabilidade do antigo empregador, quando o sucessor não possui fundos suficientes para arcar com as despesas trabalhistas da empresa.

Nesse sentido, esclarecem Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1971 apud JORGE NETO, 2001, p. 122):

Casos há em que deve subsistir como meio único de não prejudicar os direitos dos empregados. Tal se dará, por exemplo, quando a cessão da empresa tenha sido feita em fraude, para que o cedente se exonere das obrigações trabalhistas. (...) Os que admitem a permanência da responsabilidade do primitivo empregador afirmam que só subsiste quando o cessionário não pode cumprir as obrigações legais, Apesar nesta hipótese excepcional, poderá o empregado voltar-se contra seu ex-empregador. Não há, pois, obrigação disjuntiva. Ainda que de difícil fundamentação jurídica, não se pode negar, contudo que o primacial objetivo do Direito do Trabalho de amparar o empregado exige o reconhecimento da responsabilidade do primitivo empregador, em casos excepcionais. Poder-se-ia, com efeito estabelecer a seguinte regra: toda vez que o novo empregador não puder assegurar aos empregados os direitos que a estes estão expressamente garantido em lei, o primitivo responderá subsidiariamente pelo cumprimento das obrigações correlatas a tais direitos.

Por esta mesma linha de raciocínio segue Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p.123), afirmando que “em casos de fraude, bem como de insuficiência financeira por parte do sucessor, é razoável haver a imputação do sucedido, como forma de resguardar os direitos trabalhistas dos empregados da empresa”.

Patrícia Manica Ortiz (2005, p.71), por seu turno, discorda deste entendimento, afirmando que:

O Direito do Trabalho não preserva responsabilidade solidária ou subsidiária do sucedido pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência, salvo na hipótese de fraude ou simulação. Embora alguns doutrinadores defendam a atribuição da responsabilidade subsidiária ao sucedido na sucessão, pelo período anterior a ela, como ampliação do princípio protetivo, dando maiores garantias ao empregado, este entendimento não é o adotado pela legislação e pela jurisprudência.

Ainda que louvável o entendimento de responsabilidade do sucedido nos casos de insuficiência financeira do sucessor, é de salientar que esta interpretação excede os ditames legais dos arts. 10 e 448 da CLT, analisados conjuntamente com o art. 9º do referido diploma legal.

Isto porque tais normas são claras e não permitem interpretação diversa: com a sucessão de empresário o ônus gerado pela empresa é do sucedido, exceto, repise-se, nos casos de fraude, ou de tentativa de impedir ou desvirtuar a aplicação das leis trabalhistas.

2.6.3 Para o empregado

Conforme disciplina Ortiz (2005, p.72), os efeitos da sucessão para os empregados são, em resumo, os seguintes: “não se interrompe a contagem do tempo de serviço; as obrigações vencidas são exigíveis, e as sentenças podem ser executadas, desde que não estejam prescritas.”

Coadunando com esta lição está Amauri Mascaro Nascimento (2004 p. 686-687):

Em síntese, cabem, à título de conclusão sobre os efeitos da sucessão, as observações a serem tratadas a seguir.

As obrigações trabalhistas vencidas à época do titular alienante, mas ainda não cumpridas, são exigíveis, porque a responsabilidade trabalhista existe em função da empresa.

As sentenças judiciais podem ser executadas embora não o tenham sido feito na época do primeiro titular e desde que não prescritas, respondendo o sucessor, diretamente, por seus efeitos, inclusive reintegrações de estáveis.

[...]

Os contratos a prazo devem ser respeitados pelo sucessor, persistindo o direito do empregador de cumpri-lo até o fim.

A contagem dos períodos aquisitivos de férias dos trabalhadores prossegue normalmente.

[...] Os débitos previdenciários assumidos pelo sucedido passam para o sucessor.

Sérgio Pinto Martins (2008, p. 189), ainda traz o seguinte entendimento: o contrato de trabalho segue o estabelecimento, mesmo que este seja vendido a outra pessoa e não a empresa toda.

E afirma ainda que:

Não tem qualquer valor acordo ou convenção das partes de forma a elidir os direitos trabalhistas dos empregados, como de se colocar numa cláusula que o antigo proprietário é que deve pagar os débitos trabalhistas. Empregador é quem está atualmente dirigindo a empresa.

Portanto, conforme claramente demonstrado até o momento, a sucessão de empresários não deve acarretar, de nenhuma maneira, prejuízos para o empregado, especialmente no tocante aos direitos a assegurados pela legislação trabalhista. Assim, o empregado continua amplamente assegurado, mesmo que haja a substituição do proprietário da empresa.

3 SERVENTIA NOTARIAL E REGISTRAL

3.1 ASPECTOS GERAIS

De acordo com o disposto no art. 1º da Lei 8.935, “serviços notariais e de registro são os de organização técnica e administrativa destinados a garantir a publicidade, autenticidade, segurança e eficácia dos atos jurídicos.”

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as atividades notariais e registrais passaram a constar expressamente no *caput* do art. 236, que afirma: “os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.”

Contudo, a Carta Magna, no §3º do referido artigo, diferentemente da forma de transmissão das serventias que ocorria anteriormente, passou a dispor que “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.”

Assim, a transmissão dos Cartórios Extrajudiciais perdeu o caráter de propriedade e o enfoque político de distribuição, e passou a ser transmissível, tão somente, através de concurso público. O que, sem dúvida, culminou na maior qualidade do serviço prestado para a população.

No entanto, diferentemente dos demais concursos públicos em que os servidores são remunerados pelo Poder que os contrata, nos cartórios extrajudiciais os Oficiais Titulares, ou seja, aqueles que recebem a delegação de uma serventia pelo Estado, recebem sua remuneração através dos emolumentos pagos pelas pessoas que utilizam serviços públicos realizados.

É o que leciona Walter Ceneviva (2007, p.21):

Os serviços notariais e de registro são remunerados por meio de custas e emolumentos, conforme regimento editado Pelo Poder Público. Percentuais das custas e dos emolumentos ou valores certos, fixados em lei ou regulamento, são repassados para cofres do Estado.

As atividades prestadas pelos Cartórios estão sujeitas à fiscalização do Poder Judiciário, através da Corregedoria Geral de Justiça, que, aliás, norteia as

atividade prestadas pelos Oficiais, conforme vislumbramos no art. 236, §§1º e 2º, da CF:

§ 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 fixação de emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro. (Brasil).

Outrossim, importante salientar que embora esta função seja delegada pelo Estado, o Oficial responde por ela como se de caráter privado fosse, inclusive se subordinando aos princípios previstos no art. 37 da Carta Maior, quais sejam o “[...] princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

Ao comentar acerca da delegação de poderes, Hely Lopes Meirelles (2006, p.80-81) afirma que:

São particulares que recebem a incumbência [...] de determinada atividade, obra ou serviço público e o realizam em nome próprio, por sua conta em risco, mas segundo as normas do Estado e sob permanente fiscalização do delegante. Esses agentes não são servidores públicos, nem honoríficos, nem representantes do Estado; todavia, constituem uma categoria à parte de colaboradores do Poder Público.

Ademais, destaca-se que existem diversas espécies de serventias extrajudiciais, que se dividem de acordo com as seguintes competências:

Cartório de Registro Civil: é o responsável pelo registro de nascimento, de casamento, de óbito etc., e por fornecer as certidões desses atos.

Cartório de Registro de Títulos e Documentos e Civil de Pessoas Jurídicas: responsável pelo registro dos contratos sociais, atos constitutivos e estatutos - e suas respectivas alterações -, das empresas, sindicatos, associações, fundações e sociedades civis, pias, religiosas, morais, científicas etc.

Cartório de Títulos e Documentos: registra documentos gerais e é o responsável por fazer notificações extrajudiciais, como as de cobrança.

Cartório de Notas: é o cartório competente para lavrar escrituras, como as de imóveis e de reconhecimento de paternidade, testamentos, autenticação de cópias e procurações, reconhecimento de assinaturas, entre outros.

Cartório de Registro de Imóveis: registra os títulos de propriedade de imóveis e respectivas averbações. Para que se possa saber quem é o proprietário de um imóvel é necessário consultar o registro do imóvel nesse cartório. É importante saber que a escritura de um imóvel pode ser lavrada em qualquer cartório de notas, inclusive de outra cidade ou estado, mas deve ser registrada no cartório que jurisdiciona o endereço do imóvel.

Cartório de Protestos de Títulos: é o cartório competente para o protesto de cheques, notas promissórias, duplicatas e outros documentos em que se reconheçam dívidas.

Cartório de Registro de Contratos Marítimos e de Distribuição: restritos a alguns estados, os primeiros tratam

exclusivamente de atos relativos a transações de embarcações marítimas; os segundos respondem pela distribuição equitativa de serviços cartoriais de que trata a Lei 8.935, e atos complementares à função. (grifado no original) (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, disponível em <<http://www.tjdft.jus.br/ext/ext.asp>> Acesso em 01/11/2011)

A divisão das serventias, bem como a organização de suas atividades, encontra amparo na Lei 6.015/73. Outras atividades aparecem em leis esparsas, como é o caso do inventário extrajudicial, que foi acrescentado ao Código Civil, pela lei 11.447/09.

3.2 PRINCÍPIOS QUE REGEM AS ATIVIDADES NOTARIAIS E REGISTRAS

As atividades notariais e registras, assim como todo o ordenamento jurídico, são dotadas de princípios que visam nortear as atividades praticadas pelos oficiais e tabeliães nas serventias. No entanto, quatro princípios devem ser destacados como de exímia importância para a atividade notarial e registral, quais seja: publicidade, autenticidade, segurança e eficiência. Todos localizados no art. 1 da lei 8.935/94.

Sobre a publicidade dos atos notariais e registras, assim entende Ceneviva (2008, pg.26):

Publica, enquanto serviço público, é a ação de lançar, para fins de divulgação geral, ato ou fato juridicamente relevante em livro ou papel oficial, indicando o agente que neles interfira (ou os agentes que interfiram), com referência ao direito ou bem de vida mencionado.

Assim, pelo princípio da publicidade, devemos entender que todos os registrados realizados nas serventias extrajudiciais devem ser de conhecimento público, sendo garantido o acesso a qualquer pessoa, através de certidão emitida pelo Oficial.

A autenticidade, por sua vez, conforme diz Ceneviva (2008, p.28), “é qualidade do que é confirmado por ato de autoridade, de coisa, documento ou declaração verdadeiros”.

Isto significa dizer, que a autenticidade gerada pelo registro, faz presumir que o acordo realizado entre as partes existe, mas que pode ter sido feito mediante fraude, como exemplo.

Nesse sentido, ainda caminha Ceneviva (2008, p.28):

A escritura tabelioa e o registro criam presunção relativa de verdade, mas não dão autenticidade substancial ao negócio causal ou ao fato jurídico de que se originam. Servem de exemplo: escrituras lavradas mediante documentos falsos de identificação, apresentados pelos signatários, aparentemente expedidos por autoridade pública competente; ou registros civis de nascimento, feitos a contar de declaração de quem se apresenta como pai biológico da criança sem ser. Só o instrumento e o registro têm autenticidade, por força da autoridade legal do serventuário. (pg. 28)

Para Ceneviva (2008, p.28) “a *segurança*, como libertação do risco é, em parte, atingida pelos títulos notariais e pelos registros públicos” e continua “a primeira segurança é da certeza quanto ao ato e sua eficácia. Quando o ato não corresponder à garantia, surge o segundo elemento da segurança: a que o patrimônio prejudicado será devidamente recomposto.”

O princípio da segurança, por assim fazer, significa que todos os títulos que orem registrados pelos Oficiais ou Tabeliães, estarão cercados dos cuidados legais requeridos para a sua perfectibilização.

Ceneviva (2008, p.28) sobre a eficácia discorre que “significa a aptidão de produzir efeitos jurídicos, calcada na segurança dos assentos, na autenticidade dos negócios e declarações para eles transpostos” (pg.28).

Ainda continua Ceneviva (2008, p. 28):

A garantia assegurada em lei é a de que a consequência própria da escritura ou do registro será produzida em termos aptos a satisfazer o interesse juridicamente protegido da parte (ação positiva) e, ao mesmo tempo, impedirá ou dissuadirá todos os terceiros de ofenderem o interesse da parte (ação restritiva).

Por assim dizer, o princípio da eficácia surge com o intuito de garantir que os títulos registrados produzam todos os efeitos jurídicos cercados da segurança necessária para a sua efetividade.

3.3 INGRESSO NA CARREIRA DE OFICIAL E DE TABELIÃO

O ingresso nas atividades notarial e registral se dá com a aprovação no concurso público, conforme dispõe, repise-se, o art. 236 da Constituição Brasileira, em seu §3º.

Os requisitos para o exercício da atividade notarial e registral, encontram amparo no art. 14 da lei 8.935/94, que dispõe:

Art. 14. A delegação para o exercício da atividade notarial e de registro depende dos seguintes requisitos:

I - habilitação em concurso público de provas e títulos;

II - nacionalidade brasileira;

III - capacidade civil;

IV - quitação com as obrigações eleitorais e militares;

V - diploma de bacharel em direito;

VI - verificação de conduta condigna para o exercício da profissão.

Podem, ainda, prestar concurso para o ingresso na carreira notarial e registral, aqueles que possuem dez anos de serviços exercidos em serventias extrajudiciais. Nesse sentido, colhe-se o art. 15 da lei 8.935/94:

Art. 15. Os concursos serão realizados pelo Poder Judiciário, com a participação, em todas as suas fases, da Ordem dos Advogados do Brasil, do Ministério Público, de um notário e de um registrador.

[...]

§ 2º Ao concurso público poderão concorrer candidatos não bacharéis em direito que tenham completado, até a data da primeira publicação do edital do concurso de provas e títulos, dez anos de exercício em serviço notarial ou de registro.

A partir do momento em que o Registrador atingir dois anos de prestação do serviço, poderá optar, por fazer a prova de remoção para que possa, se aprovado, integrar outra serventia. Notemos os artigos 16 e 17 da lei 8.935/94:

Art. 16. As vagas serão preenchidas alternadamente, duas terças partes por concurso público de provas e títulos e uma terça parte por meio de remoção, mediante concurso de títulos, não se permitindo que qualquer serventia notarial ou de registro fique vaga, sem abertura de concurso de provimento inicial ou de remoção, por mais de seis meses.

Art. 17. Ao concurso de remoção somente serão admitidos titulares que exerçam a atividade por mais de dois anos.

Quanto as provas, cabe ressaltar-se que estas serão organizadas pelo Poder Judiciário e sua aplicação se dá de acordo com o entendimento do Tribunal de Justiça de cada Estado.

3.4 RELAÇÃO DE TRABALHO

O art. 20 da Lei 8.8935/94, que regulamenta as atividades notariais e registrais, dispõe que:

Art. 20. Os notários e os 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.

Fazendo uma análise mais aprofundada, percebemos que as relações trabalhistas estabelecidas entre o Oficial Titular e seus serventuários se dá pela aplicação da legislação do trabalho. Neste caso devemos entender como a Consolidação da Leis do Trabalho. Isto significa dizer que os empregados das serventias, possuem todos os direitos vigentes na CLT, inclusive, neste sentido leciona Vólia (2011, 492):

Os trabalhadores em cartórios extrajudiciais, como ajudantes, escreventes e auxiliares, são regidos pela CLT e, quando presentes os requisitos da relação de emprego, serão considerados empregados, porém, submetidos às normas da Organização judiciária e subordinados também à Corregedoria.

Ao empregado, então, aplica-se o conceito constante no art. 3º da CLT, que versa:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A aplicação da CLT se faz até mesmo aqueles empregados que foram contratados antes da vigência da Lei 8.935/94. Inclusive tem sido este o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho (PROCESSO Nº TST-RR-10800-53.2006.5.12.0023):

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADOS AUXILIARES E ESCRIVENTES DE CARTÓRIO. REGIME JURÍDICO CELETISTA. ARTIGO 236 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. NORMA AUTO APLICÁVEL.

A jurisprudência majoritária desta Corte superior é de que os empregados de cartório estão sujeitos ao regime jurídico da CLT, ainda que contratados em período anterior à vigência da Lei nº 8.935/94. A partir da vigência da Constituição Federal de 1988, ficou implicitamente determinado, em seu artigo 236, que os trabalhadores contratados pelos cartórios extrajudiciais, para fins de prestação de serviços, encontram-se sujeitos ao regime jurídico da CLT, pois mantêm vínculo profissional diretamente com o tabelião, e não com o Estado. Esse preceito constitucional, por ser de eficácia plena e, portanto, auto aplicável, dispensa regulamentação por lei ordinária. Logo, reconhece-se, na hipótese, a natureza trabalhista da relação firmada entre

as partes, também no período por ele trabalhado sob o errôneo rótulo de servidor estatutário (de 08/03/1994 a 30/10/2004), e a unicidade de seu contrato de trabalho desde a data da admissão do autor, em 1º/09/1992, até a data de sua dispensa sem justa causa, em 05/12/2005.

Assim, podemos entender que a figura do Oficial se equipara ao empregador, preconizado no art. 2º da CLT, vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Diz-se equiparar, pois a serventia extrajudicial não é uma empresa como informa o *caput* do art. 2º da CLT, e nem o Oficial se assemelha totalmente ao profissional liberal, no entanto, o Oficial auferir renda, o que torna cartório uma unidade econômica, note-se:

Os cartórios extrajudiciais representam verdadeira unidade econômica, já que recebem as custas pelos serviços prestados, embora o respectivo titular exerça atividade delegada do Estado. Consequentemente, a legislação trabalhista é totalmente aplicável [...]

Quanto a remuneração percebida pelos oficiais, estes a recebem através dos emolumentos que são pagos as serventias para a realização do trabalho público, conforme dispõe o art. 28, da lei 8.935/94:

Art. 28. Os notários e oficiais de registro gozam de independência no exercício de suas atribuições, têm direito à percepção dos emolumentos integrais pelos atos praticados na serventia e só perderão a delegação nas hipóteses previstas em lei.

É de se salientar que é desses emolumentos que o Oficial organizará toda a sua atividade, art. 21 da lei 8.935/94:

Art. 21. 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.

Portanto a contratação e a manutenção da serventia depende única e integralmente do Oficial, cabendo-lhe o ônus de arcar com despesas geradas, sejam elas de cunho tributário, trabalhista, civil ou penal.

4. APLICAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA AOS SERVIDORES DAS SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que rege o Brasil até então, tornou-se necessária para a investidura nas atividades notariais e registras a aprovação em concurso público, conforme elucida o art. 236 da referida carta. Com isso, destacando-se que a transmissão do acervo se dá por conta da delegação do Estado, para com aquele aprovado no concurso, temos que essa é uma transmissão originária.

Ainda, enfatiza-se que com a regulamentação do referido artigo pela Lei 8.935, passou a afirmar legalmente que os novos titulares das serventias extrajudiciais são responsáveis, exclusivamente, pela contratação, manutenção e administração da serventia que assumirem, “por isto, é a pessoa física que deve assinar a carteira de trabalho de todos os empregados do cartório”, conforme diz Cassar (2011, p. 493)

Portanto, ante ao fato da relação de trabalho do serventuário ser diretamente contratada com o Titular da serventia, podemos concluir que a figura do cartório não pode ser demanda judicialmente, pois ausente personalidade jurídica para tanto.

Nesse sentido, caminha a jurisprudência:

AÇÃO RESCISÓRIA. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE CAPACIDADE PROCESSUAL. EXCLUSÃO DO PÓLO PASSIVO. ANULAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS. EMENDA DA INICIAL. Cartório extrajudicial não possui patrimônio nem personalidade jurídica própria, razão pela qual não detém capacidade para ser demandado em juízo. Ação rescisória procedente no sentido de rescindir a decisão proferida nos autos do processo nº 00235.2008.003.14.00-0, excluir a entidade cartorária do pólo passivo da demanda, anular os atos processuais praticados a partir da citação e determinar a oportunização de emenda da inicial pela reclamante para indicar a(s) pessoa(s) física(s) que entende seja(m) responsável(eis) pelas verbas trabalhistas inadimplidas (TRT 14ª R. 02424.2008.000.14.00-8)

Incluir erroneamente o cartório como parte passiva de um processo trabalhista ou de qualquer outra ação judicial, surge pelo fato destes possuírem inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, no entanto, esta inscrição possui finalidades específicas como as contribuições dos funcionários que são recolhidas junto ao INSS.

Neste sentido, colhe-se os seguintes dizeres de Viana Júnior (2004, p.72):

[...] a utilização pelas serventias de CNPJ tem contribuído para a falsa conclusão de que as mesmas são dotadas de personalidade jurídica. No entanto, cumpre esclarecer que a utilização de CNPJ pelas serventias é decorrente de exigência da Secretaria da Receita Federal, segundo a qual, nos termos da Instrução Normativa SRF n. 200, de 13 de setembro de 2002, publicada no DOU em 01.10.2002 (art. 12, § 3º, VII), mesmo não possuindo personalidade jurídica, os serviços notariais são obrigados a se inscrever no CNPJ. Dito de outro modo, a própria Secretaria da Receita Federal, que exige a inscrição da Serventia no CNPJ, reconhece que os “cartórios” não têm personalidade jurídica, de modo que os emolumentos constituem fato gerador de imposto de renda cujo contribuinte é o titular, pessoa física.

Ainda, em análise do art. 20 da Lei 8.935/94, vislumbra-se como o regime a ser seguido pelas contratações trabalhistas efetuadas pelo Oficial, aquele constante da CLT. Isto significa dizer que aos trabalhadores da serventia extrajudicial, são aplicáveis todas as garantias lá concebidas, no que for cabível.

Acerca da aplicação da sucessão de empresário as serventias extrajudiciais, encontram-se diversos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais contraditórios, deixando claro que tais situações ainda não se encontram pacificadas no âmbito jurídico.

Conforme já relatado anteriormente, a atividade exercida pelo Oficial Titular, devidamente empossado de seu cargo, possui caráter originário, ou seja, com a delegação por parte do Estado e a aprovação em concurso público, o delegado, assume a serventia, isentando-se da administração anterior. Isto porque o delegado não recebe do antigo titular a nomeação do cargo, e sim, repese-se, do Estado.

Um dos entendimentos acerca da sucessão da aplicação de empresários na transmissão de cartório extrajudicial segue pelo caminho de que quando não há prestação de atividade pelo antigo empregado ao novo titular, está não deve ser reconhecida.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, tem traçado suas decisões pelo não reconhecimento da sucessão, quando não há continuidade na prestação de serviços pelos antigos empregados, notemos:

CARTÓRIO - MUDANÇA DE TITULAR - SUCESSÃO. É irrelevante a discussão jurídica do cabimento ou não de sucessão trabalhista, na troca do titular da serventia notarial, quando demonstrada a ausência de prestação de trabalho para o novo titular. Recurso da autora ao qual é negado provimento. (TRT 4ª R. 00157.461/97-1)

CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL – LEGITIMIDADE PASSIVA - SUCESSÃO TRABALHISTA.

Os cartórios extrajudiciais não possuem personalidade jurídica própria, pertencendo ao Estado, razão pela qual não possuem legitimidade para serem demandados em Juízo. Conforme o art. 2º da Resolução nº. 110/94 do Conselho da Magistratura, cada titular de serventia deve se responsabilizar pela rescisão dos contratos de trabalho, quando de seu desligamento, ou seja, cada titular de cartório é responsável pelos contratos de trabalho que efetiva, não podendo este ônus ser transferido ao novo titular, o qual não contratou, não assalariou e tampouco dirigiu o trabalho do empregado. Diante da legislação específica que envolve a organização e administração dos cartórios, a qual responsabiliza unicamente o titular, ainda que provisório, pela gestão do negócio cartorial, não há que se falar em sucessão trabalhista, nos moldes dos artigos 10 e 448 da CLT. Nega-se provimento ao recurso. (TRT 4ª R. 00156.461/97-8)

No entanto, entendimento divergente tem sido aplicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, uma vez que este entende que há a responsabilidade subsidiária do novo titular pelo contrato extinto com o sucedido, note-se:

CARTÓRIOS. MUDANÇA DE TITULARIDADE. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO DA AUTORA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Nos casos em que há a mudança da titularidade do cartório, havendo o término do pacto laboral com esse acontecimento, responde o titular sucessor subsidiariamente pelos créditos trabalhistas da autora, como decorrência de uma interpretação do ordenamento jurídico consentânea com as peculiaridades fáticas e jurídicas do caso. (TRT 12ª R. 0001327-58.2010.5.12.0005)
(<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordo=true&id=192294>)

O entendimento aplicado pela Colenda Câmara é de que o Cartório, embora não tenha qualidade empresária ou similar, possui uma unidade econômico-jurídica e com sua transmissão, ante a continuidade do serviço prestado, se assemelha a atividade empresarial, sendo, portanto tangível o reconhecimento da sucessão, inclusive, quando se trata de contrato de trabalho extinto anteriormente a delegação da serventia.

As palavras preconizadas por Vólia (2011, p.494), em sua obra de Direito do Trabalho corroboram com a aplicação da sucessão de empresários aos novos titulares das serventias extrajudiciais, senão vejamos:

[...] a alteração da titularidade do serviço notarial ocorre a transferência de todos os elementos da unidade econômica que integra o cartório, como a 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 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 onde estiver.

Em concordância com o entendimento do 12º TRT, somam-se, ainda, os seguintes acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MUDANÇA DA TITULARIDADE DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. Agravo a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, vez que demonstrada possível afronta aos artigos 10 e 448 da CLT. RECURSO DE REVISTA. MUDANÇA DA TITULARIDADE DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. Consoante a jurisprudência desta Corte, 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 arts. 10 e 448 da CLT, o titular sucessor é responsável pelos créditos trabalhistas relativos tanto aos contratos laborais vigentes quanto aos já extintos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (grifo nosso) (TST - 20541-76.2004.5.03.0108)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. MUDANÇA DE TITULARIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA. Configura-se hipótese de sucessão trabalhista a mudança de titularidade de cartório extrajudicial. Os arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho pugnam pela tutela do hipossuficiente na relação laboral, assegurando-lhe a plena satisfação dos direitos adquiridos. Assim é que os direitos dos empregados contratados anteriormente encontram, no atual titular do cartório, o responsável pela satisfação de tais direitos, ainda que não tenha havido continuidade na prestação dos serviços. Recurso de revista conhecido e desprovido. (grifo nosso) (TST - 182400-33.2003.5.01.0451)

RECURSO DE REVISTA - SUCESSÃO TRABALHISTA - TITULAR DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL - POSSIBILIDADE - RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR A teor dos artigos 10 e 448 da CLT, o Tabelião sucessor é responsável pelos direitos trabalhistas oriundos das relações laborais vigentes à época do repasse, bem como pelos débitos de igual natureza decorrentes de contratos já rescindidos. Recurso de Revista não conhecido. (grifo nosso) (TST 26400-14.2005.5.02.0384)

Em vista destas jurisprudências emanadas pelo TST, ante ao fato deste Tribunal regulamentar através de acórdãos situações que encontram discordância entre as instâncias superiores as Varas do Trabalho, tem-se a falsa impressão de que a sucessão de empresários encontra-se pacificada, seguindo o entendimento de que o novo Oficial Titular é responsável pelas dívidas anteriores à época de do repasse do acervo.

No entanto outras turmas do próprio Tribunal Superior do Trabalho têm proferido acórdãos divergentes dos acima demonstrados. Estas entendem pelo

reconhecimento da sucessão de empresário, tão somente nos casos em que houver a continuidade da prestação de serviços por parte do serventário, ou seja, os contratos que se extinguíram anteriormente não são de responsabilidade do novo Oficial, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. TRANSFERÊNCIA DE TITULARIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA. Decisão do Regional em conformidade com o entendimento desta Corte, de que a mudança na titularidade de cartório extrajudicial, com a continuidade na prestação dos serviços, caracteriza a sucessão de empregadores, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, respondendo o novo titular pelas obrigações trabalhistas do sucedido. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (grifo nosso) (TST 62700-38.2006.5.02.0481).

RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. MUDANÇA NA TITULARIDADE. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES (ARTS. 10 E 448 DA CLT). Havendo a mudança na titularidade de cartório extrajudicial que passa a pertencer a novo titular, este pode ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas do sucedido, desde que reconhecida a sucessão trabalhista, sendo essa caracterizada, em linhas gerais, quando demonstradas a transferência da unidade econômica jurídica pelo titular, além da continuidade da prestação de serviços. Recurso conhecido e desprovido-(grifo nosso) (TST 157500-22.2005.5.02.0472).

CARTÓRIO. SUCESSÃO TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO TITULAR SUCESSOR. Sendo certo que a relação de emprego nos serviços notariais se dá com o titular da serventia, em caso de sucessão na titularidade do cartório, somente se reconhece a sucessão trabalhista na hipótese da continuidade da prestação de serviços em favor do novo titular. Com efeito, não caracteriza sucessão trabalhista quando o empregado do titular anterior não prestou serviços ao novo titular do cartório. Recurso de Embargos de que conhece em parte e a que se nega provimento. (grifo nosso) (TST 6613200-94.2002.5.09.0900).

Tamanha discrepância entre os entendimentos proferidos no Tribunal Superior do Trabalho acabam acarretando na insegurança jurídica para o antigo empregado, para o empregado atual e, também, para Oficial Titular da serventia. Isto porque, as partes devem ficar no anseio de saber para qual turma o processo foi distribuído, para só então poder saber qual a definição o processo tomara.

Em análise das decisões, e vislumbrando os princípios que regem a sucessão de empresários e sem se esquecer do caráter originário da delegação e tão somente da função pública desta, as decisões que seguem pelo caminho da aplicação da sucessão trabalhista apenas aos servidores que prestaram serviço ao novo titular é o mais correto.

Aqueles que continuarem prestando serviço ao novo Titular da serventia deverão ser assegurados todos os direitos já adquiridos anteriormente, como férias, não redução do salário anteriormente praticado, entre outras vantagens trabalhistas.

Quanto a ação de cobrança dos créditos trabalhistas, não pode ser efetuada contra o Oficial ou Tabelião designado pelo Estado na vacância do cartório, pois estes exercem a função apenas enquanto não houver a delegação do serviço ao novo Titular.

Corroborando com esse entendimento, assim leciona Cassar (2011, p.493):

Já o tabelião substituto não tem qualquer responsabilidade, pois usa permanência no cartório se dá por ordem e determinação do Tribunal, e de forma precária. Ademais, o substituto não auferes as vantagens financeiras decorrentes da atividade empresarial, que são revertidas para o Estado, enquanto estiver vago o cartório.

Ressalta-se, ainda, que o reconhecimento da sucessão de empresários, em face do novo Oficial do cartório, pode ser um fator a desestimular a prestação da atividade, posto que o débito deixado pelo Oficial anterior pode ser alto.

Inclusive por este caminho já decidiu o TST:

"SUCESSÃO TRABALHISTA. TITULAR DE CARTÓRIO. CONTRATO DE EMPREGO EXTINTO. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. 1. Os contratos de trabalho executados em favor da serventia extrajudicial são firmados diretamente com a pessoa do titular do cartório. 2. Excetuada a continuidade do labor em prol do novo titular, cumpre a cada titular de cartório responsabilizar-se pelas obrigações derivantes das respectivas rescisão de contrato de trabalho. 3. Incontroversa a ausência de prestação de serviços ao novo titular do cartório, provido mediante aprovação em concurso público, não se caracteriza sucessão trabalhista, sob pena de a assunção do passivo trabalhista contraído do antigo titular constituir imenso desestímulo à participação no certame. 4. Recurso de revista não conhecido" (grifo nosso) (TST 54700-38.2004.5.10.0015).

Por fim, no que tange os créditos trabalhistas já quitados, é de se destacar que o pagamento destes garante o direito ao novo titular de ação de regresso contra o antigo Oficial Titular da serventia extrajudicial.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia buscou saber se é possível a aplicação da sucessão de empresários as relações trabalhistas oriundas das serventias extrajudiciais.

Com efeito foi verificada a possibilidade do reconhecimento da sucessão de empresários, podendo, assim, o novo titular responder pelos créditos trabalhistas existentes desde antes a sua nomeação para o cargo.

No entanto, esse reconhecimento é limitado apenas aqueles serventuários que continuarem prestando serviço ao Cartório. Isto quer dizer que, diferentemente das empresas, em que o novo proprietário desta responde por todas as dívidas, sejam elas anteriores ou não, o oficial titular da serventia deverá responder tão somente quando houver continuidade na atividade laborativa do empregado.

Muito embora a contratação dos funcionários seja feitas em nome do Oficial, já que o CNPJ do cartório é mera formalidade para desconto do INSS, reconhecer a sucessão trabalhista para os empregados que continuam prestando a atividade laborativa é uma forma de garantir que estes vejam os seus créditos trabalhistas satisfeitos.

É de salientar, que este entendimento não obsta a ação regresso contra o antigo titular da serventia, a fim de reaver os valores pagos a título de crédito trabalhista para o serventuário.

Este tem sido o entendimento de algumas turmas do Superior Tribunal do Trabalho, órgão da justiça muito divergente neste aspecto, e de alguns doutrinadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao37.htm>. Acesso em 07 de nov. de 2011.

_____. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 07 de nov. de 2011.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 de nov. de 2011.

_____. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm> Acessado em 07 de nov. de 2011.

_____. **Lei nº 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) Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8935.htm>. Acesso em 07 de nov. de 2011.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 07 de nov. 2011.

_____. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Serviços Notariais e de Registro**. Disponível em <<http://www.tjdft.jus.br/ext/ext.asp>> Acesso em 01 de nov. de 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Ordinário nº 00157.461/97-1. Relator: Desª. Cleusa Regina Halfen. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, julgado em 13 de março de 2002. Disponível em <http://www.trt4.jus.br/consulta-processual-portlet/servlet/download.html?tipo=complemento&processo=00157.461/97-1&chave=1851150444K6559X&andamento=5320026&ordem=1&data=2002-03-13&origem=TRT>> Acesso 20 de out. de 2011

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Ordinário nº 00156.461/97-8. Relator: Desª. Janice Alice de Azevedo Machado. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, julgado em 17 de julho de 2001. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br/consulta-processual-portlet/servlet/download.html?tipo=complemento&processo=00156461978&chave=1850535470K8198X&andamento=5294227&ordem=1&data=2001-07-17&origem=TRT>> Acesso em 20 de out. de 2011

_____. Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região. Ação Rescisória nº 02424.2008.000.14.00-8. Relator: Des. Vulmar de Araújo Coêlho Junior. Porto Velho, Rorâima, julgado em 10 de março de 2009. Disponível em <http://www.trt14.gov.br/acordao/2009/Mar_09/Data12_03_09/02424.2008.000.14.00-8_AR.pdf> Acesso em 20 de out. de 2011

_____. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0001327-58.2010.5.12.0005. Relator: Des. Mari Eleda Migliorini. Florianópolis, Santa Catarina, julgado em 16 de maio de 2011. Disponível em <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=192294>> Acesso em 20 de out. de 2011

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 20541-76.2004.5.03.0108; Relator: Min. Pedro Paulo Manus. 7ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 03 de fevereiro de 2010. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2020541-76.2004.5.03.0108&base=acordao&numProclnt=44178&anoProclnt=2005&dataPublicacao=19/02/2010%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração nº 6613200-94.2002.5.09.0900. Relator: Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, Distrito Federal, julgado em 16 de setembro de 2010. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%206613200-94.2002.5.09.0900&base=acordao&numProclnt=89662&anoProclnt=2002&dataPublicacao=08/10/2010%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 54700-38.2004.5.10.0015; Relator: Min. João Oreste Dalazen. 1ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 15 de março de 2006. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=ARE%20-%2054700-38.2004.5.10.0015&base=acordao&numProclnt=105047&anoProclnt=2005&dataPublicacao=09/06/2006%2000:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10800-53.12.0023. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 11 de fevereiro de 2011. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010800-53.2006.5.12.0023&base=acordao&numProclnt=43420&anoProclnt=2007&dataPublicacao=11/02/2011%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1824/2003-451-01-00.8. Relator: Min. Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 16 de dezembro de 2009. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20182400->>

33.2003.5.01.0451&base=acordao&numProclnt=59217&anoProclnt=2007&dataPublicacao=18/12/2009%2007:00:00&query=> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 264/2005-384-02-00.3. Relator: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 8ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 30 de setembro de 2009. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2026400-14.2005.5.02.0384&base=acordao&numProclnt=477224&anoProclnt=2008&dataPublicacao=02/10/2009%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 62700-38.2006.5.02.0481. Relator: Min. Kátia Magalhães Arruda. 5ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 06 de abril de 2011. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2062700-38.2006.5.02.0481&base=acordao&numProclnt=11604&anoProclnt=2011&dataPublicacao=19/04/2011%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 157500-22.2005.5.02.0472. Relator: Min. Maria de Assis Calsing. 4ª Turma. Brasília, Distrito Federal, julgado em 19 de maio de 2010. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20157500-22.2005.5.02.0472&base=acordao&numProclnt=255279&anoProclnt=2006&dataPublicacao=28/05/2010%2007:00:00&query=>>> Acesso em 20 de out. de 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CENEVIVA, Walter. **Lei dos Notários e dos Registradores Comentada: lei 8.935/94**. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes: **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista: consequências nas relações de emprego**. São Paulo: Thomson IOB, 2005

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.

VIANA JUNIOR, Wellington Luiz. Sucessão Trabalhista e a delegação de Serviços Notariais e de Registro Públicos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.40, n. 70, jul./dez.2004. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_I/Wellington_Junior.pdf> Acesso em 23 de out. de 2011.