O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VII | Volume 24 | Nº 72 | Boa Vista | 2025

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.17905278

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

SUCESSÃO TRABALHISTA NA ATIVIDADE NOTARIAL E REGISTRAL[1]

Geovani Ramos Menezes[2]

Marcelo Negri Soares[3]

Marcos Kauffman[4]

Alender Max de Souza Moraes[5]

Resumo

Este estudo examina a sucessão trabalhista nas serventias extrajudiciais, investigando como o regime constitucional da delegação influencia a transmissibilidade das obrigações laborais nas mudanças de titularidade decorrentes de concurso público, vacância ou intervenção estatal. O problema consiste em verificar se tais mutações configuram a sucessão prevista nos arts. 10 e 448 da CLT. O objetivo é delimitar os limites normativos e institucionais da responsabilidade sucessória nesse contexto, aferindo a compatibilidade do regime da delegação com os requisitos jurídico-laborais da sucessão e identificando alternativas normativas aptas a mitigar a insegurança jurídica existente. A pesquisa adota o método dedutivo, com natureza exploratória, descritiva e jurídico-comparativa. Os procedimentos envolvem levantamento de fontes primárias (Constituição, legislação e atos administrativos) e secundárias (doutrina e jurisprudência), analisadas por meio de abordagem hermenêutica jurídica voltada à interpretação das normas em consonância com as estruturas institucionais nacionais e estrangeiras. Os resultados demonstram: (I) inexistência de unidade econômica autônoma nas serventias; (II) jurisprudência fragmentada quanto à responsabilização do sucessor; (III) divergência estrutural entre o modelo brasileiro e regimes internacionais que admitem sucessão automática. A partir desses achados, conclui-se que a natureza personalíssima da delegação inviabiliza a aplicação direta da sucessão trabalhista tradicional, indicando a necessidade de ajustes normativos para conferir maior estabilidade às relações de trabalho no setor. Como medida potencialmente eficaz, sugere-se a implementação de um fundo de rescisão, com o objetivo de garantir os direitos das partes envolvidas, promovendo segurança e justiça nas relações trabalhistas.

Palavras-chave: Cartório; Delegação; Prepostos; Serventias Extrajudiciais.

Abstract

This study examines labor succession in notarial and registry services, assessing how the constitutional delegation regime affects the transfer of labor obligations in changes of titularity arising from public examinations, vacancies, or state intervention. The research question is whether such changes fall within the scope of Articles 10 and 448 of the CLT. The objective is to define the normative and institutional limits of successor liability in this context, evaluate the compatibility between the delegation framework and labor-succession requirements, and identify normative alternatives capable of reducing existing legal uncertainty. The study employs the deductive method, with an exploratory, descriptive, and comparative legal approach. Procedures include the collection of primary sources (Constitution, legislation, administrative acts) and secondary sources (scholarship and case law), analyzed through a juridical-hermeneutic method. The results indicate: (I) absence of an autonomous economic unit in these services; (II) fragmented jurisprudence on successor liability; and (III) structural divergence between the Brazilian model and foreign systems that allow automatic succession. The study concludes that the personal nature of the delegation regime prevents the direct application of traditional labor-succession rules and suggests normative adjustments, including the creation of a severance fund to enhance stability and protection in labor relations.

Keywords: Extrajudicial Notary Offices; Delegates; Delegation; Registry Office.

[1] A presente pesquisa contou com o apoio institucional do Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares (PROSUP/CAPES); Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq); Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).

[2] Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Cesumar (UniCesumar). E-mail: geovani_menezes@hotmail.com.br

[3] Professor da Universidade Cesumar (UniCesumar). Doutor em Direito. E-mail: negri@negrisoares.page

[4] Diretor da Coventry University. Doutor em Negócios e Direito pela Coventry University. E-mail: marcos.e.kauffman@gmail.com

[5] Doutorando em Direito pela Universidade Cesumar (UniCesumar). E-mail: alender@uems.br

INTRODUÇÃO

A sucessão trabalhista nas Serventias Extrajudiciais (cartórios) é um tema jurídico sensível devido à natureza *sui generis* do regime de delegação. A alternância de titularidade, seja por concurso público, vacância ou intervenção estatal, provoca incertezas quanto à continuidade das relações laborais estabelecidas no interior das unidades, já que tais serventias não constituem pessoa jurídica e se estruturam a partir de uma delegação personalíssima. A matéria ganha acuidade prática diante da frequente alternância de delegatários e das consequências econômico-laborais que irradiam da mudança de gestão.

A literatura atual sobre o tema, nacional e estrangeira, traz à tona abordagens díspares. No Brasil, prevalecem análises centradas na fricção entre a pessoalidade da delegação e a lógica de continuidade contratual. Já nos modelos europeus, a doutrina opera sobre estruturas notariais institucionalizadas, nas quais a sucessão se ancora na preservação da unidade produtiva, realidade que não encontra equivalente imediato no regime brasileiro.

O problema que orienta este estudo consiste em determinar se as mudanças de titularidade configuram, ou não, a sucessão trabalhista prevista nos arts. 10 e 448 da CLT. A questão exige examinar se há, no modelo brasileiro, elementos institucionais suficientes para caracterizar continuidade de unidade produtiva, bem como delimitar os contornos da responsabilidade entre delegatário sucedido e sucessor.

A pesquisa se justifica pela persistente indefinição normativa e pela oscilação jurisprudencial quanto à responsabilidade trabalhista nas transições de titularidade das serventias extrajudiciais, realidade agravada pela natureza híbrida da delegação, que tensiona a lógica pública do serviço com a dinâmica privada das relações laborais. A ausência de critérios legais específicos e a elevada rotatividade de delegatários produzem um ambiente de insegurança que afeta delegatários, empregados e a própria Administração

O objetivo geral da pesquisa é compreender, sob perspectiva jurídica integrada, a incidência e os limites da responsabilidade sucessória trabalhista no âmbito das serventias extrajudiciais. Entre os objetivos específicos, destacam-se: (a) examinar os pressupostos conceituais e institucionais do instituto da sucessão trabalhista e sua articulação com o regime constitucional da delegação; (b) mapear criticamente as principais posições doutrinárias e os padrões decisórios da jurisprudência trabalhista sobre a matéria; (c) avaliar a compatibilidade estrutural entre a dinâmica das serventias extrajudiciais e os requisitos jurídico-laborais que informam a sucessão de empregadores; (d) analisar propostas legislativas e alternativas normativas, nacionais e comparadas, capazes de mitigar a insegurança jurídica que envolve as transições de titularidade.

O estudo adota o método dedutivo, com natureza exploratória, descritiva e jurídico-comparativa. Os procedimentos metodológicos envolvem o levantamento de dados primários, Constituição, legislação infraconstitucional e atos administrativos, e de dados secundários, doutrina e jurisprudência. A análise é conduzida mediante abordagem hermenêutica, com ênfase na hermenêutica jurídica, permitindo interpretar criticamente as normas à luz das estruturas institucionais nacionais e das experiências externas relevantes.

O recorte metodológico volta-se à investigação jurídico-dogmática do instituto da sucessão trabalhista aplicado às serventias extrajudiciais. Trabalha-se com categorias normativas internas ao direito, tomando como referência o regime constitucional da delegação e os elementos estruturantes do conceito de unidade produtiva. O estudo concentra-se em fontes formais e utiliza o método dedutivo, articulado a procedimento comparativo para contrastar o modelo brasileiro com ordenamentos estrangeiros selecionados. A análise é conduzida por abordagem hermenêutica estritamente jurídica, orientada à interpretação das normas e à identificação de seus limites institucionais.

O ensaio estrutura-se em cinco seções, além desta introdução. A primeira apresenta o referencial teórico e os modelos estrangeiros utilizados como parâmetro comparativo. A segunda examina o instituto da responsabilidade sucessória trabalhista no Brasil e seus contornos normativos. A terceira reúne a análise doutrinária e jurisprudencial aplicável às serventias extrajudiciais, articulando-a ao cotejo com os modelos internacionais anteriormente expostos. A quarta seção avalia o Projeto de Lei n.º 1.030/2024 e sua aptidão para suprir lacunas do regime vigente. Por fim, as Considerações Finais sintetizam os achados, registram as limitações do estudo e indicam possíveis encaminhamentos normativos e direções para pesquisas futuras.

REFERENCIAL TEÓRICO

À guisa de arcabouço teórico, esta seção volta-se ao exame comparado da sucessão trabalhista tomando por referência os parâmetros estruturantes da responsabilidade do sucessor em diferentes tradições jurídicas, civil law e common law, de modo a situar o tema em perspectiva internacional. O exame específico da produção doutrinária e jurisprudencial brasileira será apresentado na seção seguinte, de forma a completar o contraste com o panorama internacional ora delineado.

Sob essa perspectiva, passa-se ao aprofundamento do panorama europeu, tomando-se inicialmente o regime português, sendo a atividade notarial estruturada pelo Estatuto do Notariado (Dec. Lei n.º 26/2004). Em matéria laboral, aplica-se integralmente a disciplina da transmissão de empresa ou estabelecimento prevista nos arts. 285 a 287 do Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009).

O artigo 285 estabelece que a transmissão "da titularidade de empresa ou estabelecimento" determina a automática sucessão da posição contratual do empregador, assegurando-se a manutenção da retribuição, categoria e antiguidade. A doutrina portuguesa confirma essa leitura. Palma Ramalho sustenta que a transmissão opera *ope legis*, com efeito automático e necessário, justamente para evitar a descontinuidade do vínculo laboral (RAMALHO, 2020).

Na mesma linha, Monteiro Fernandes observa que, no regime português, o trabalhador acompanha a unidade econômica, sendo irrelevante a vontade das partes quanto à manutenção do vínculo (FERNANDES, 2023). Acrescente-se que Júlio Gomes enfatiza que o conceito de estabelecimento funciona como centro autônomo de imputação das relações de trabalho, o que permite enquadrar realidades organizacionais específicas, como o caso das serventias extrajudiciais, desde que dotadas de autonomia funcional (GOMES, 2010).

O artigo 287.º do Código do Trabalho português aprofunda essa proteção ao prever que "mantendo o estabelecimento a autonomia após a transmissão, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores não se alteram" (PORTUGAL, 2009). A doutrina portuguesa considera esse dispositivo um dos pilares da tutela na transmissão.

Joana Vasconcelos ensina que a manutenção da representação coletiva impede que a reorganização produtiva fragilize a posição dos trabalhadores durante a transferência (VASCONCELOS, 2017). Do mesmo modo, Pedro Romano Martinez corrobora que a solução legal visa assegurar continuidade institucional, reconhecendo que a transmissão envolve vínculos individuais e estruturas organizacionais que garantem a efetividade dos direitos laborais (MARTINEZ, 2019).

Noutro aspecto, a doutrina especializada registra ainda que a regra opera *ipso iure*, independentemente da causa da transferência, assegurando estabilidade do vínculo inclusive nos casos de vacância, redistribuição de competências ou renúncia do titular. O legislador português também institui salvaguardas de caráter preventivo.

O Estatuto do Notariado impõe ao titular a constituição de garantias financeiras aptas a assegurar obrigações decorrentes da exploração do serviço, o que compreende passivos trabalhistas e responsabilidades de ordem civil (PORTUGAL, 2004). Embora não haja um fundo específico exclusivamente destinado a encargos laborais, o sistema de garantias e a custódia obrigatória dos registros funcionais criam ambiente favorável à responsabilização e à continuidade do vínculo.

A doutrina portuguesa, de modo uniforme, reconhece o notariado como unidade econômica funcionalmente autônoma, o que permite sua plena subsunção às regras sobre transmissão de estabelecimento. O resultado é um regime de previsibilidade e proteção ao trabalhador significativamente mais robusto do que o atualmente vigente no Brasil (LOPES, 2024).

Já a Espanha adota modelo em que a atividade notarial, regida pela histórica *Ley del Notariado de 1862*, é exercida privadamente sob delegação estatal (ESPANHA, 1862). Em matéria trabalhista, aplica-se diretamente o art. 44 do *Estatuto de los Trabajadores*, que disciplina a *transmisión de empresa* (ESPANHA, 2015). O dispositivo determina a sub-rogação obrigatória do novo titular em todos os direitos e deveres do empregador anterior (LOZANO, 2023; ESPANHA, 2015).

Segundo García Murcia (2019), a jurisprudência do Tribunal Supremo Espanhol interpreta amplamente o art. 44 do *Estatuto de los Trabajadores*, reconhecendo sua incidência sobre unidades econômicas autônomas, categoria que abrange de modo coerente os cartórios, dadas sua organização funcional, clientela própria e continuidade da atividade. A doutrina espanhola converge nesse mesmo sentido, na medida que Lozano (2023), Cruz Villalón (2020) e Alonso Olea e Casas Baamonde (2009) sustentam que a sucessão opera sempre que subsista a identidade produtiva da unidade transmitida, independentemente da natureza jurídica da atividade.

Transpondo o olhar para o ordenamento francês, observa-se que, regulado fundamentalmente pela *Ordonnance* n.º 45-2590 de 1945, constitui um arquétipo do sistema de *Civil Law*, caracterizado pela simbiose entre a delegação de fé pública e o exercício liberal da profissão (FRANCE, 1945). Segundo o professor Jean-Louis Sourioux, essa dualidade confere ao notário a condição de magistrado do contrato, cuja função supera a mera formalização de atos, na medida que atua preventivamente na pacificação social e na segurança jurídica das transações (SOURIOUX, 2011).

No âmbito trabalhista, a França aplica de forma estrita as disposições do *Code du Travail* (Código do Trabalho), de forma específica o artigo L1224-1, relativo à *cession d'entreprise*. O dispositivo impõe a transferência automática dos contratos de trabalho ao novo titular do ofício, de modo a preservar integralmente a antiguidade e as condições pactuadas. Para Michel Grimaldi, catedrático de Direito Civil, o ofício notarial (*office notarial*) deve ser compreendido juridicamente como uma universalidade de fato e de direito; portanto, a mudança na titularidade do notário não altera a identidade da entidade econômica subjacente, garantindo a continuidade dos vínculos laborais como imperativo de ordem pública (GRIMALDI, 2017).

Ocorre que há um traço distintivo que sustenta essa arquitetura, que é o *fonds notarial* (ou *fonds libéral*), instituto jurídico que mensura o valor econômico do cartório, englobando sua clientela, acervo, estrutura física e reputação. Diferentemente do Brasil, onde o ingresso ocorre por concurso público e a delegação é originária, o que rompe o vínculo com o antecessor, na França vigora o droit de présentation. Neste sistema, o notário que se retira "apresenta" seu sucessor ao Ministério da Justiça mediante uma transação onerosa (FRANCE, 1816).

Por fim, a segurança dessa transição é reforçada pela prática mandatória do *audit social* (auditoria social/trabalhista) prévio à transferência. Consoante Dissaux e Jamin (2018), a auditoria permite ao adquirente o mapeamento exato do passivo oculto, reduzindo a litigiosidade e assegurando que a proteção ao trabalhador, preconizada pelo *Code du Travail*, seja economicamente viável para o novo titular (JAMIN, 2018).

Em contraste com as nuances do modelo francês, mas convergindo no imperativo de estabilidade laboral, o direito alemão disciplina a sucessão de empregadores por meio de uma norma de referência no continente, uma das normas mais rigorosas da Europa, o § 613a do *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) (GERMANY, 2002). O dispositivo estabelece que, havendo transferência de unidade produtiva, todos os contratos de trabalho são automaticamente transferidos ao sucessor, com integral preservação dos direitos adquiridos (SCHUSTER; STEINAU-STEINRÜCK; MENGEL, 2024).

O § 613a também confere aos trabalhadores o direito de informação prévia e o direito de oposição à transferência. A jurisprudência do *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Federal do Trabalho) interpreta a norma de forma ampla, aplicando-a inclusive a atividades públicas altamente reguladas, o que inclui setores funcionalmente equivalentes ao notariado (SCHUSTER; STEINAU-STEINRÜCK; MENGEL, 2024; GERMANY, 2002).

O renomado doutrinador Rolf Birk sublinha que o dispositivo assegura a continuidade do contrato de trabalho como princípio fundamental na transferência de empresas, independentemente da forma jurídica assumida pela unidade produtiva (*Betriebsübergang*) (BIRK, 2006). Da mesma forma, Peter Hanau e Klaus Adomeit destacam que o objetivo primário da norma é a salvaguarda da posição jurídica do empregado, fazendo com que o sucessor ingresse no lugar do antecessor em todas as obrigações existentes (*Schuldübernahme*) (LÖWISCH; CASPERS; KLUMPP, 2017).

Além disso, o ordenamento alemão exige seguro obrigatório de responsabilidade profissional (*Berufshaftpflichtversicherung*) e mecanismos rígidos de integridade financeira, assegurando que o sucessor disponha de condições materiais para absorver eventuais obrigações pendentes. O resultado é um sistema de excepcional estabilidade jurídico-laboral.

Superando as fronteiras germânicas, e ingressando no Direito Italiano, a disciplina da sucessão no ofício notarial mantém a tônica da rigidez legal e da proteção ao trabalhador. O notariado italiano, estruturado pela Lei Notarial (*Legge Notarile*, Legge 89/1913), aplica a legislação geral trabalhista, mormente o art. 2112 do *Codice Civile* (ITALY, 1942).

O dispositivo, que versa sobre a *trasferimento d'azienda*, impõe a manutenção integral e automática do vínculo trabalhista, vedando dispensas motivadas pela transição e assegurando a estabilidade contratual (PERRITT, 2018). A doutrina italiana reconhece o cartório (*studio notarile*) como

uma organização produtiva funcionalmente autônoma (*azienda*), critério que justifica a sucessão em qualquer modalidade de transferência. Adicionalmente, Giulio Mazzoni destaca a função dos sindicatos, pois a legislação italiana exige a comunicação prévia às representações coletivas, criando um ambiente regulatório de ampla proteção aos trabalhadores e segurança das transições (MAZZONI, 1977).

A análise transnacional do *status quo* na sucessão trabalhista em ofícios extrajudiciais exsurge uma convergência paradigmática nos sistemas jurídicos analisados, alçando a proteção ao vínculo laboral à condição de imperativo de ordem pública, insuscetível de derrogação pela autonomia privada e desvinculado da morfologia da transferência.

Sua uniformidade repousa em três eixos estruturantes: (I) Sucessão *ope legis* nos contratos de trabalho, garantindo a sub-rogação plena do sucessor; (II) Instrumentos Preventivos de minimização de risco (a exemplo do fundo notarial francês, do seguro profissional alemão, ou das garantias financeiras em Portugal); e (III) Interpretação jurisprudencial extensiva que insere as unidades funcionais autônomas na categoria de estabelecimento ou *azienda*. As variações se circunscrevem ao regime de acesso à função e à densidade da proteção coletiva, mantendo-se o resultado final da responsabilização do novo titular.

A robustez inerente aos regimes estrangeiros contrapõem-se ao contexto jurídico brasileiro. O escrutínio subsequente da doutrina e da jurisprudência pátria permitirá mensurar o *déficit* legal do Brasil. Por via desse contraste, será possível determinar qual modelo protetivo europeu, seja a primazia das garantias financeiras ou a continuidade da unidade econômica, melhor se harmoniza com a segurança jurídica e a tutela social que balizam o Estado Democrático de Direito brasileiro.

O INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE SUCESSÓRIA TRABALHISTA NO BRASIL

A responsabilidade sucessória na seara trabalhista possui relevância inquestionável, pois atua como instrumento de garantia da estabilidade das relações de emprego e preserva o patrimônio jurídico dos empregados, impedindo que alterações subjetivas no comando da atividade econômica comprometam os direitos já consolidados pelo trabalhador. Nesse sentido, constitui-se um instituto jurídico indispensável à proteção da dignidade do trabalhador, harmonizando a segurança jurídica com a justiça social no ambiente empresarial.

A sucessão pode ocorrer em situações de transferência de propriedade de uma empresa ou mesmo em casos de mudança na estrutura jurídica da mesma. Em ambas as situações, os arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) servem como base legal, apesar de possuírem uma redação sucinta e genérica, exige interpretação principiológica para compreender suas características, seus requisitos e as circunstâncias de aplicação.

Os arts. 10 e 448 da CLT estabelecem de maneira incontestável que a mudança na estrutura legal da empresa não terá qualquer efeito sobre o contrato de trabalho. Isso reflete o propósito da sucessão trabalhista, que é assegurar a continuidade dos contratos de trabalho dentro da organização empresarial, independentemente de quaisquer mudanças ou transferências que possam ocorrer (BARROS, 2017).

Camila Martins Barros (2017) avança ao afirmar que, independentemente da natureza da mudança na estrutura da empresa, o contrato de trabalho permanece inalterado. Adicionalmente, de acordo com o artigo 453 da CLT, o período de trabalho do empregado será considerado como tempo de serviço contínuo para o mesmo empregador, a menos que haja demissão por justa causa ou aposentadoria voluntária.

Nos termos delineados pela reforma da legislação trabalhista mediante a Lei nº 13.467, promulgada em 13 de julho de 2017, e em conformidade com o teor expresso no art. 448-A da CLT, é manifesto que, uma vez configurada a situação de sucessão empresarial ou de empregadores, as responsabilidades laborais, inclusive aquelas originadas no período em que os trabalhadores prestaram serviços à entidade sucedida, recaem sobre o sucessor. A empresa antecessora compartilhará a responsabilidade solidária com a sucessora, exceto quando se comprovar a existência de manobras fraudulentas na transferência (MARTINEZ, 2023; SOARES, 2023).

Para Luciano Martinez (2023), a sucessão trabalhista é caracterizada pela transferência de uma empresa, incluindo suas instalações, máquinas, matéria-prima e equipe de trabalhadores, para uma pessoa física ou jurídica diferente da original. O que resulta na continuidade dos vínculos de trabalho e direitos dos empregados, mesmo quando ocorrem alterações estruturais ou mudanças na propriedade da empresa.

O autor explica que a continuidade do ramo de negócio e dos vínculos de natureza cível, mercantil, financeira e trabalhista é evidência adicional que reforça a caracterização da sucessão empresarial. No entanto, o principal requisito para identificar essa sucessão é a transferência da unidade econômico-jurídica.

Consoante Martinez (2023), a importância da sucessão trabalhista reside na proteção dos interesses dos trabalhadores, evitando que mudanças na gestão ou na estrutura da empresa resultem na perda de direitos adquiridos. De fato, eis que ela garante a continuidade dos contratos de trabalho e a manutenção das condições laborais já conquistadas, preservando, assim, a estabilidade e a segurança dos empregados. Por outro lado, a sucessão trabalhista também gera deveres aos empregadores sucessores, isto é, herdam todas as obrigações trabalhistas, incluindo aquelas contraídas antes da transferência.

Com base nas análises de Viviann Brito Mattos e Diego Freitas Leite Pinto (2019), entende-se que o motivo pelo qual o trespasse é realizado, bem como o método escolhido para transferir a propriedade do estabelecimento (seja por permuta, doação, venda, arrendamento etc.), são fatores irrelevantes. O que deve

ser primordialmente considerado é a continuidade da operação comercial, já que a medula da causa é a relação laboral estabelecida em torno dessa atividade.

Ao ceder ou vender as participações societárias de uma empresa, seja por meio de quotas ou ações, não há uma mudança na propriedade da própria empresa. A entidade jurídica que representa a empresa permanece a mesma, mas os proprietários ou acionistas podem mudar. O mesmo princípio se aplica quando uma empresa decide alterar seu tipo societário, seguindo as regras legais pertinentes.

No contexto trabalhista, as alterações na estrutura societária também são salutares para determinar a sucessão de empregadores. Segundo Gusso (2011), isso ocorre porque apesar das mudanças na forma societária a entidade jurídica que emprega os trabalhadores permanece a mesma, portanto, a responsabilidade sucessória na área trabalhista é baseada na continuidade da entidade empregadora, independentemente das mudanças na estrutura de propriedade ou na forma da sociedade.

A sucessão empresarial, mencionada no artigo 448-A, refere-se à transferência do estabelecimento empresarial, que ocorre quando a propriedade de bens com capacidade produtiva para a continuidade do negócio é transferida. Já na sucessão de empregadores, o legislador optou por afastar a acepção civilista e se reportar à noção de empresa, na forma do art. 2º da CLT, no sentido de considerar empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (BRASIL, 1943).

No estudo de Ricardo Resende (2020), discute-se a veemência em administrar adequadamente a transição legal, de modo a assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas e a comunicação transparente com os funcionários. Não obstante, a introdução do art. 10-A da CLT trouxe à tona a responsabilidade subsidiária do sócio retirante. Desta feita, o sucessor tende a considerar as obrigações imediatas e as possíveis implicações futuras ao assumir a empresa. O sucessor passa a lidar com a responsabilidade de integrar os empregados da empresa sucedida, a fim de manter a continuidade operacional e evitar conflitos culturais.

Uma vez que a estrutura econômica e produtiva da organização é de pouca relevância para a definição do empregador, o foco recai sobre o ato de empregar e gerenciar a prestação de serviços. Qualquer entidade que cumpra esses critérios será considerada um empregador. Isso amplia o âmbito de indivíduos ou entidades responsáveis, incluindo a possibilidade de responsabilidade por meio da figura do grupo econômico, como previsto no artigo 2º, §2º (TOLEDO FILHO, 2018). A responsabilidade ampliada demanda ações proativas e de prevenção por parte do sucessor.

Cláusula de não responsabilização em contratos trabalhistas

No ambiente empresarial é prática comum incluir cláusulas de exoneração de responsabilidade em contratos. No entanto, destaca-se que embora algumas empresas optem por incluir tais cláusulas estas são absolutamente ineficazes perante a Justiça do Trabalho (MATTOS; PINTO, 2019). Sobre o tema:

> [...] na medida em que o instituto sucessório é criado e regulado por normas jurídicas imperativas, torna-se irrelevante para o Direito do Trabalho a existência de cláusulas contratuais firmadas no âmbito dos empregadores envolvidos sustentando, por exemplo, que o alienante "... responderá por todos os débitos trabalhistas, até a data da transferência, sem responsabilização do adquirente". À luz da CLT tais débitos transferem-se, sim, imperativamente ao adquirente (DELGADO, 1999, p. 96).

O posicionamento de Maurício Godinho Delgado ressalta a importância da normativa trabalhista na validação das cláusulas de exoneração de responsabilidade no ambiente empresarial. O doutrinador ensina que, dado o caráter imperativo das regras que regem o instituto sucessório nas relações trabalhistas, as cláusulas contratuais que buscam transferir a responsabilidade de débitos trabalhistas do alienante para o adquirente se tornam ineficazes.

A esse respeito, isso significa dizer que independentemente do que as partes acordam ou estipularem no acordo contratualmente a legislação trabalhista prevalece, impondo ao adquirente a responsabilidade por dívidas trabalhistas relacionadas ao período prévio à transferência. Perspectiva da supremacia das normas trabalhistas para proteger os direitos dos trabalhadores, impedindo que acordos contratuais tentem desviar a responsabilidade dos empregadores.

Ao se debruçar sobre a referida matéria, alinha-se a este o parecer proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região nos autos de Recurso Ordinário nº 00008868320175060010 (TRT6):

> RECURSO ORDINÁRIO DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. O Tribunal Superior do Trabalho já consolidou, na súmula nº 331, o entendimento de que o tomador de serviços, mesmo na situação de terceirização lícita, responde subsidiariamente pela satisfação dos direitos trabalhistas devidos por empresa locadora de mão-de-obra a seus empregados. Ademais, **não se sustenta na seara laboral a alegação de que existe cláusula contratual específica de exclusão da responsabilidade da tomadora de serviços, ora recorrente, pois tal avença tem natureza civil, cujas obrigações se estendem, tão-somente, entre as partes contratantes**, cabendo à parte prejudicada a ação de regresso de eventuais danos oriundos de descumprimento de obrigação contratual civil. Recurso improvido (BRASIL, 2019).

Compreende-se que independentemente das disposições acordadas pelas partes em um contrato a legislação trabalhista mantém sua supremacia, impondo ao adquirente a responsabilidade por eventuais dívidas trabalhistas relacionadas ao período anterior à transferência de empregados.

O parecer emitido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região reforça esse entendimento, depreende-se que, mesmo em situações de terceirização lícita, o tomador de serviços pode ser responsabilizado subsidiariamente pela satisfação dos direitos trabalhistas devidos pela empresa locadora de mão de obra aos seus empregados, não sendo válida a alegação de cláusula contratual de exclusão da responsabilidade do tomador de serviços no âmbito trabalhista, pois tais acordos possuem natureza civil-empresarial.

Princípio especial na sucessão trabalhista: o princípio da continuidade

Ao falar sobre sucessão, um dos princípios a ser tratado é o da continuidade da relação do emprego. A relação de trabalho revela uma interdependência notável entre as partes envolvidas, com o empregador confiando na produtividade do empregado, enquanto este depende do empregador para seu sustento, refletido no pagamento de seu salário (CAMINO, 2004; VIEIRA; NASCIMENTO, 2021). Acresceu Almeida (2018), acerca do salário e da força de trabalho, no que compete ao contrato de trabalho, representam as principais obrigações das partes, eis que culmina na inclusão do trabalhador no processo produtivo e na propensão natural à continuidade da relação empregatícia.

Pelo fio do exposto, este princípio é um pilar dentro do contrato de trabalho. A isso se agrega o fato de sustentar que o contrato permaneça em vigor até que se manifestem as circunstâncias previamente acordadas entre as partes (como é o caso de contratos por prazo determinado) ou aquelas cláusulas estipuladas pela legislação como razoáveis (por exemplo, de demissão). Inobstante alhures, caracteriza-se como um acordo de duração ou de trato sucessivo, por meio do qual a execução das obrigações de prestação de serviços se estende ao longo do tempo, com efeito resulta em benefícios mútuos para as partes envolvidas na relação contratual (SILVA, 1999).

O princípio da continuidade, noutro giro, abarca a interdependência entre o empregador e o empregado, também tem implicações significativas no contexto do Direito do Trabalho. Ele serve como base para a proteção dos direitos do trabalhador, garantindo a segurança de sua ocupação e a renda, o que é fundamental para o equilíbrio nas relações de trabalho, uma vez que "a continuidade não deve ser considerada como um direito de propriedade, mas sim, como uma expectativa ou esperança de a relação de emprego ser mantida" (PEPLAU, 1997, p. 44).

Isso implica, em primeiro lugar, que a legislação trabalhista favorece contratos de trabalho de longo prazo em detrimento dos de prazo determinado. Para a autora, isso decorre do fato de que ao longo da vigência do contrato de trabalho pode surgir necessidade de ajuste de cláusulas, as quais podem ser feitas sem encerrar o contrato, graças à proteção do Direito do Trabalho. Tanto é verdade que a própria

mudança do empregador não encerra facilmente a continuidade da relação de emprego, na medida que o contrato de trabalho é *intuitu personae* apenas em relação ao empregador.

Peplau (1997) conclui que o princípio da continuidade laboral está orientado à preservação das relações de emprego a todo custo. Ao cabo da ampla instrução permitida, coaduna-se com o objetivo do Direito do Trabalho, de modo a promover a justiça social e estabelecer condições dignas para a realização do trabalho humano. Portanto, o princípio da continuidade age alinhado a esse propósito, com prudência na busca de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e garantir a manutenção de relações de emprego estáveis.

Extrai-se, portanto, que o princípio da continuidade para a sucessão trabalhista e a responsabilidade sucessória reforça a ideia de que a relação de emprego deve ser mantida de forma estável e ininterrupta, independentemente de mudanças na estrutura empresarial, como fusões, aquisições ou transferências (art. 443 da CLT).

Colhe-se o seguinte, em caso de sucessão, o novo empregador assume as obrigações trabalhistas e todos os riscos do advento, incluindo os direitos e benefícios dos empregados, de modo a preservar a continuidade da relação de emprego (BARROS, 2017). Entende-se, dessa maneira, que esse princípio tem o fim de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que não sejam prejudicados por mudanças na propriedade ou na gestão das empresas em que trabalham.

SUCESSÃO TRABALHISTA NA ATIVIDADE NOTARIAL E REGISTRAL: ANÁLISE DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

Com o propósito de assegurar a preservação dos contratos em vigor e dos direitos trabalhistas já conquistados, entre outros princípios fundamentais, torna-se imperativo o emprego do instituto da sucessão trabalhista. A sucessão, como ilustrado, ocupa posição elevada na garantia da observância dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, visando assegurar a eficácia das disposições constantes nos arts. 10 e 448 da CLT.

O instituto da sucessão trabalhista, por outro lado, ganha outra dimensão quando aplicado aos serviços notariais e de registro, uma vez que, à luz dos artigos mencionados, sua aplicação é complexa nesse contexto, tendo em vista que essa atividade não possui natureza empresarial ou econômica (COSTA, 2015). Com efeito, destaca-se que "a diferenciação estabelecida no art. 2º da CLT não é despropositada e visa deixar claro que determinados dispositivos legais apenas terão aplicabilidade ao empregador-empresa. Essa é a hipótese da sucessão trabalhista" (ARRUDA, 2007, p. 103). Debruçando sobre o tema, a autora estuda diversos doutrinadores, com enfoque na crítica sobre o dispositivo.

O uso do termo “empresa” pelo art. 2º da CLT para designar o empregador revela uma escolha legislativa de caráter funcional, que busca refletir a despersonalização do vínculo empregatício e a vinculação do contrato de trabalho ao empreendimento como um todo, e não à figura individual do seu titular. Contudo, essa terminologia, embora tenha utilidade prática ao enfatizar a continuidade da relação trabalhista em caso de sucessão empresarial – conforme assegurado pelos arts. 10 e 448 da própria CLT - mostra-se tecnicamente imprecisa e excessivamente genérica. A imprecisão decorre do fato de que, em sentido estrito, “empresa” não é sujeito de direito, mas sim atividade econômica organizada, o que conflita com a necessidade de se identificar, juridicamente, o verdadeiro sujeito responsável pelas obrigações trabalhistas.

A crítica reside na dificuldade que tal ambiguidade impõe ao operador do direito, que deve distinguir entre a figura do empregador enquanto sujeito de direitos e deveres e a noção de empresa enquanto organização produtiva. Ainda que a despersonalização do empregador seja um avanço na proteção ao trabalhador, a persistência de um termo inadequado no texto legal revela uma falha de técnica legislativa que pode fragilizar a segurança jurídica e dificultar a responsabilização em litígios trabalhistas.

Nos arts. 10 e 448 da CLT é evidenciada a mesma inteligência ao se utilizar somente o termo “empresa” nesses dispositivos, e se agrava, notavelmente, pois sem mencionar outros empregadores equiparados pelo §1° do art. 2º da mesma legislação. A falta de clareza, aliada à redação genérica, permite interpretações diversas (MARTINEZ, 2023). Como resultado, surgiram controvérsias nos tribunais e entre os estudiosos do Direito no que diz respeito à interpretação dos artigos, dos princípios de proteção ao trabalhador e da natureza híbrida da atividade extrajudicial, que, apesar de ser estatal, é regulamentada em um âmbito privado.

No trabalho de Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), destacou-se o art. 21 da Lei nº 8.935/94, que estabelece o papel do titular do cartório como responsável pelo gerenciamento administrativo e financeiro, consolidando a sua qualidade de empregador. Como tal, é responsável pela gestão do cartório e por garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas de seus empregados, incluindo o pagamento de salários, benefícios e demais obrigações legais.

O escrevente em cartório extrajudicial, contratado diretamente pelo titular, não é um servidor estatutário, uma vez que não possui vínculo empregatício com o Estado, que, por sua vez, não assume responsabilidade pelas obrigações trabalhistas (DOMINGOS, 2018). Entretanto, em caso de ausência de responsabilidade do Estado surge a questão de quem será responsável por essas obrigações e se há um mecanismo de sucessão para tal situação. Quando da sucessão, quem, afinal, assume essa responsabilidade?

As serventias extrajudiciais não se equiparam a empresas sob a ótica da legislação trabalhista, uma vez que não desenvolvem atividade empresarial, não possuem personalidade jurídica própria e não realizam atos negociais em nome próprio. Conforme se depreende dos artigos 20 e 21 da Lei Federal n. 8.935/94, a responsabilidade pelas relações de trabalho nas serventias é exclusivamente pessoal do titular que contratou o preposto, sendo ele também o responsável pelas respectivas verbas rescisórias e demais obrigações trabalhistas. Outrossim, ao contrário das empresas, cujo contrato de trabalho se vincula ao empreendimento de forma funcional e despersonalizada, nos moldes dos artigos 10 e 448 da CLT, nas serventias o vínculo empregatício permanece atrelado diretamente à figura do delegatário.

Tal distinção reveste-se de elevada importância jurídica, porquanto obsta a aplicação mecânica e irrefletida do regime de sucessão empresarial às serventias, cuja natureza jurídica singular repele analogias impróprias. Não se lhes pode imputar, por simples paralelismo, os efeitos próprios das empresas, pois carecem de personalidade e autonomia patrimonial, sendo o vínculo jurídico firmado diretamente com o delegatário, a quem incumbe, com exclusividade, a responsabilidade pelos atos e obrigações decorrentes do labor prestado.

Por conseguinte, a transferência da delegação, ainda que autorizada pelo poder público, não transmuda a essência da relação jurídica, tampouco desloca as obrigações para o novo titular, que não sucede os encargos trabalhistas de seu antecessor. Cada delegatário responde isoladamente pelos vínculos que constituiu, não se admitindo a extensão de responsabilidades a terceiros alheios à formação do contrato. Trata-se, aqui se ratifica, de estrutura jurídica que, por sua natureza singular, repele a lógica sucessória empresarial e resguarda a individualização das obrigações no seio da atividade notarial e registral, cuja titularidade é intransferível nos efeitos laborais pretéritos. Entretanto, não é uma filosofia unânime.

Para Alberto Gentil (2021), uma vez que inexiste a personalidade jurídica da serventia, bem como é a delegação conferida ao titular de maneira personalíssima e inaugural (art. 236 da CF/1988), abraça-se a condição originária do ato de outorga, que não possibilitaria estender em hipótese alguma a responsabilidade do passivo trabalhista outrora existente ao novo delegatário.

Em contrapartida, Yone Frediani aponta a ausência de um consenso em relação à responsabilidade referente aos créditos trabalhistas, uma vez que:

> [...] a) o provimento do cargo de oficial maior for realizado por meio de concurso público, deve-se afastar a caracterização de transação comercial; b) da atividade cartorária decorrer a obtenção de renda, nenhum óbice existirá à caracterização da sucessão de empregadores (FREDIANI, 2011, p. 20).

Luiz Guilherme Loureiro (*apud* COSTA, 2015) fundamenta a inviabilidade de aplicar a sucessão trabalhista nas serventias extrajudiciais, tecendo comentários sobre a impossibilidade de utilizar a analogia do instituto da sucessão de empregadores comuns no contexto empresarial para as serventias extrajudiciais, tendo em vista que não considera a aplicação desse instituto no âmbito do Direito do Trabalho, pois o vê como um conceito de natureza civil-empresarial.

O referido autor sustenta que nas serventias extrajudiciais, em determinadas situações, o titular anterior ou o designado podem ter empregado membros de sua própria família com remuneração que, se considerada como obrigação na sucessão trabalhista, poderia acarretar desafios financeiros substanciais para o novo delegatário que assume a serventia, o que resultaria na inviabilidade econômica da transição e na gestão eficaz da serventia (COSTA, 2015).

Nesse toar, a interrupção da titularidade da serventia extrajudicial implica imediata retomada, pelo Estado, da posse direta do acervo cartorário, já que os serviços notariais e registrais, por possuírem natureza pública, pertencem exclusivamente ao Estado e jamais ao particular; não sendo passíveis de cessão, esses serviços, consequentemente, não admitem sucessão trabalhista nos moldes empresariais.

Ana Luísa de Oliveira Nazar de Arruda, analisando a estrutura *sui generis* das serventias extrajudiciais, conclui pela impossibilidade da sucessão trabalhista na atividade notarial e registral, pois:

> [...] A-) trata-se da prestação de serviço público essencial para o exercício de direitos; B-) o serviço público é, por lei, prestado de forma exclusiva; C-) a investidura na função se efetiva através de concurso público, ato originário; D-) não há livre ajuste de preço dos serviços prestados, sendo os emolumentos tributos da espécie taxa, fixados por lei e submetidos a todas as limitações tributárias; E-) não há relação negocial com o usuário, há relação administrativa; F-) não há manifestação de vontade por parte do titular da delegação, que deve prestar o serviço observando rigidamente as disposições legais; G-) há ampla fiscalização dos serviços prestados pelo poder judiciário; H-) serventias extrajudiciais não são empresas, não assumem o risco da atividade; I-) nas serventias extrajudiciais não se visa o lucro, devendo ser prestado o serviço mesmo se deficitárias; J-) serventias extrajudiciais não possuem personalidade jurídica; L-) não há clientela e como regra, há limitação territorial de atuação; M-) os titulares da delegação são agentes públicos em sentido lato; N-) os livros dos cartórios não pertencem aos titulares e sim ao Estado; O-) os artigos 10 e 448 da CLT são expressos ao se referirem às empresas apenas; (ARRUDA, 2007, p. 119).

Para a jurista, a sucessão trabalhista nos cartórios extrajudiciais pode prejudicar a prestação de serviços de qualidade à população, e, ao aplicar esse conceito, favorecer-se-ia aqueles que exploraram de forma inapropriada as receitas da serventia, acumulando dívidas de forma que o próximo titular seria responsável por elas.

Muito embora a visão majoritária entre os estudiosos seja claramente pela não caracterização da sucessão trabalhista nas atividades notariais e registrais, como já demonstrado pelos argumentos apresentados anteriormente, denota-se que a jurisprudência pode adotar uma perspectiva diferente.

O entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece que a sucessão trabalhista se configura quando há continuidade na prestação de serviços em benefício do novo titular, conforme decisão proferida em sede de julgamento do Recurso de Revista nº 10326-48.2017.5.15.0012:

> **RECURSO DE REVISTA. APELO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. RESPONSABILIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Cinge-se a controvérsia a respeito do reconhecimento da sucessão trabalhista quando há a transferência de titularidade de cartórios extrajudiciais. A Corte Regional concluiu que há particularidades que permitem fazer a distinção (distinguishing) para o concreto, com isso afastando entendimento desta Corte e, de consequência, reconhecendo sucessão trabalhista, mesmo sem que a reclamante tenha prestado serviços para a Reclamada. Todavia, o **entendimento pacificado nesta Corte Superior é de que só pode haver sucessão trabalhista nos cartórios extrajudiciais quando houver transferência de titularidade do cartório e a efetiva prestação de serviços ao novo titular.** De fato, a reclamante prestou serviços até o dia 31/01/2017 e a reclamada somente assumiu a titularidade do cartório extrajudicial em 01/02/2017. Dessa forma, o Regional decidiu de maneira contrária ao entendimento deste Tribunal. Nesse quadro, a decisão regional dissente desta Corte uniformizadora, daí porque, reconhecida transcendência política, há de ser provido o apelo. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2023).

Entende-se, a princípio, que não havendo prestação de serviços para o titular que assumiu a delegação por meio da aprovação em concurso público não há que se cogitar a transferência de responsabilidade trabalhista anterior, pertencente ao antigo titular da serventia. Contudo, a atividade notarial e registral é envolta de especificidades, como nos casos dos interinos.

O âmago da controvérsia envolve a responsabilidade do oficial interino em relação aos créditos trabalhistas provenientes de suas atividades no cartório extrajudicial. O Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que o Poder Público pode ser responsabilizado pelos créditos trabalhistas devidos aos funcionários de cartórios administrados por oficiais interinos (nos termos do julgamento do Recurso Extraordinário nº 808.202). De acordo com o Supremo, os oficiais interinos não se equiparam aos titulares de serventias extrajudiciais, pois não atendem aos requisitos constitucionais para o provimento original da função (BRASIL, 2021).

Sob tal prisma, quando há substituição precária do delegatário o Estado é responsável pelos atos praticados pelo oficial interino durante sua interinidade, devido à sua intervenção na administração do cartório durante esse período. Assim, a 6ª Turma do TST decidiu que os oficiais interinos são submetidos às regras do art. 37 da Constituição e não podem ser responsabilizados pelo pagamento de verbas trabalhistas (conforme decisão proferida em sede de julgamento do Recurso de Revista nº 1000623-28.2021.5.02.0035) (BRASIL, 2023).

Várias decisões de tribunais regionais refletem a visão majoritária de que a sucessão trabalhista se aplica à atividade notarial e registral, mesmo que essas entidades não sejam equiparadas a empresas, não realizem negociações comerciais ou não tenham personalidade jurídica. Para Matos (2013, p. 59), uma

vez reconhecida a responsabilidade subjetiva desses profissionais "[...] nada mais justo que se atribua a responsabilidade direta, solidária e objetiva do Estado, nas demandas em que estes profissionais figurarem no pólo passivo, tendo contra eles o direito de regresso em caso de culpa ou dolo", ocorre que, nessa linha, vê-se possível apenas nos casos de interinidade, como já julgado pelo Supremo (RE nº 808.202) (BRASIL, 2021).

Os tribunais regionais geralmente baseiam seus entendimentos nos julgamentos do TST, consolidando uma jurisprudência unificada que sustenta a aplicação da sucessão trabalhista nas serventias extrajudiciais, fundamentada no princípio de proteção aos direitos dos trabalhadores (COSTA, 2015). Conquanto o entendimento da jurisprudência, ainda hoje, não existe um ponto final para o problema.

A confrontação entre o panorama brasileiro e as arquiteturas normativas estrangeiras expostas na Seção de referencial teórico demonstra um descompasso estrutural digno de nota. Enquanto os ordenamentos de tradição europeia, a começar por Portugal, Espanha, França, Alemanha e Itália, operam sob a lógica da permanência institucional das unidades notariais, o regime brasileiro, fiel à concepção personalíssima da delegação pública, dissolve inteiramente qualquer ideia de continuidade econômico-jurídica entre titulares sucessivos.

Em Portugal, por exemplo, como demonstram Palma Ramalho (2020), Monteiro Fernandes (2023) e Júlio Gomes (2010), a sucessão, prevista nos arts. 285 a 287 do Código do Trabalho, incide *ipso jure*, acompanhando a unidade produtiva e não a pessoa do notário. O estabelecimento subsiste como ente funcional, de modo que a titularidade, ainda que mude de mãos, não afeta o destino dos vínculos laborais. Compreensão que, moldada pelo reconhecimento de uma organização dotada de autonomia, distancia-se radicalmente do desenho brasileiro, onde a serventia não é concebida como núcleo econômico transmissível, mas como feixe de atribuições exercidas em nome próprio pelo delegatário.

Na Espanha, verificou-se que o art. 44 do *Estatuto de los Trabajadores*, interpretado de forma alargada pelo Tribunal Supremo, segundo García Murcia (2019), Lozano (2023) e Villalón (2020), reforça a noção de identidade produtiva, isto é, onde persiste a estrutura organizacional, subsiste o regime de sub-rogação. A continuidade não deriva da pessoa do notário, mas da permanência da unidade econômica que presta serviços à sociedade. A diferença de orientação, em relação ao Brasil, é patente: aqui, como recordam Arruda (2007), Loureiro (*apud* COSTA, 2015) e Gentil (2021), a delegação extingue-se com a pessoa do delegatário e renasce originariamente com o concursado, sem carregar quaisquer traços jurídicos de seu antecessor.

A França aprofunda ainda mais essa lógica institucional. A doutrina de Sourioux (2011) e Grimaldi (2017) concebe o *office notarial* como universalidade integrada de meios, clientela, acervo e função social. O *droit de présentation*, somado à prática do *audit social* prévio à transferência (como referem Dissaux e

Jamin), confere ao sistema francês uma transição dotada de refinada engenharia jurídica, assegurando previsibilidade e integridade do passivo trabalhista. Nada semelhante encontra paralelo no ambiente brasileiro, onde a transferência decorre de ato estatal originário e rompe, por definição, qualquer continuidade jurídica com o passado.

A Alemanha, amparada no §613a do BGB e na leitura jurisprudencial do Bundesarbeitsgericht, conforme visto, reafirma a sucessão como fenômeno natural das unidades produtivas, independentemente da forma jurídica adotada. O trabalhador acompanha a organização, não o administrador circunstancial. Idêntica orientação se observa na Itália, cujo art. 2112 do Código Civil, preserva a *azienda* como centro autônomo de imputação das relações de trabalho.

Tomados em conjunto, os modelos europeus erigem suas soluções sobre três vetores comuns, sendo: (1) a continuidade da entidade funcional, e não da pessoa física que a administra; (2) a transferência automática das obrigações laborais, insuscetível de pactuação em sentido contrário; (3) mecanismos prévios de salvaguarda, fundos, seguros, auditorias, garantias, capazes de sustentar a integridade da sucessão.

O Brasil trilha senda diversa. Conforme observam Costa (2015), Domingos (2018) e Leite (2023), o vínculo trabalhista se ancora no CPF do delegatário, e não na serventia como unidade orgânica. O sistema brasileiro insiste em compreender o cartório como prolongamento pessoal de um agente público *lato sensu*, e não como estrutura institucional com vida própria.

Dessa escolha decorre a ausência de sucessão trabalhista nos moldes empresariais, sem unidade econômica autônoma, não há como transplantar as categorias europeias que supõem permanência institucional. Destarte, ao contrário do que ocorre nos regimes estrangeiros, onde a tutela laboral se projeta sobre a continuidade do serviço, no Brasil a mudança de titularidade opera verdadeira ruptura ontológica, desfazendo laços jurídicos como se cada delegação inaugurasse um novo microcosmo normativo.

ANÁLISE DO PROJETO DE LEI N.º 1.030/2024: A LUZ NO FIM DO TÚNEL?

O Projeto de Lei (PL) n.º 1.030/2024, ofertado à apreciação legislativa pela Deputada Federal Professora Luciene Cavalcante (PSOL/SP), almeja alterar a redação dos artigos 21 e 30 da Lei n.º 8.935/94. A proposta, adornada de nobres intenções, tem como objetivo resguardar os direitos trabalhistas dos prepostos dos serviços notariais e registrais - ante as vicissitudes advindas da sucessão de titularidade, conforme o presente estudo.

Apresenta-se, pois, como luz que intenta dissipar as sombras da insegurança jurídica que pairam sobre este delicado setor, no que propõe a solidariedade obrigacional entre os titulares sucessivos, de maneira a preservar a continuidade dos vínculos laborais e garantir a justa quitação das verbas trabalhistas.

A motivação principal do projeto encontra-se na judicialização de demandas trabalhistas envolvendo cartórios. O texto do PL justifica a necessidade de alteração da lei com base no argumento de que a mudança de titularidade, nos moldes atuais, tem sido utilizada como artifício para frustrar direitos trabalhistas. Segundo a justificativa do projeto, em termos, busca-se "promover a proteção dos direitos trabalhistas dos prepostos de serviços notariais e de registro em caso de sucessão do titular do cartório, conferindo segurança jurídica para essa relação" (PL 1.030/2024, p. 3).

Um dos pontos do PL é a responsabilidade solidária entre os titulares, de modo que o tabelião em exercício, considerado o mais capacitado financeiramente, seja o responsável pelo cumprimento das verbas rescisórias e demais obrigações trabalhistas, de forma a proteger o trabalhador contra o risco de inadimplência. O projeto ancora-se na interpretação já consagrada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 10 e 448, que tratam da sucessão trabalhista, aqui já debatido.

Dessa maneira, o Projeto de Lei estrutura-se sobre dois pilares: (1) a continuidade da relação de emprego e (2) a responsabilidade solidária entre os titulares das serventias. Preserva-se, ainda, o direito de regresso entre os titulares, permitindo que cada "tabelião" possa ressarcir-se de valores referentes ao período em que exerceu a titularidade. Destarte, almeja o projeto de lei pôr termo às dissensões que vicejam as decisões judiciais sobre o tema. Em seus termos decreta-se que os artigos 21 e 30 da Lei nº 8935/94 passe a constar:

> Art. 21. O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular no que diz respeito às despesas de custeio e investimento de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços. (NR)
> § 1º O gerenciamento de recursos humanos em relação ao estabelecimento de normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos somente pode implicar em condição mais vantajosa para os trabalhadores.
> § 2° Deve ser privilegiada a manutenção do vínculo trabalhista dos empregados em caso de alteração de titularidade do cartório por ato administrativo ou judicial, seja por motivo de aposentadoria, falecimento, destituição, renúncia, concurso público ou qualquer outro motivo legal, respondendo o novo titular integralmente pelos contratos de trabalho em vigência.
> § 3° Fica estabelecida a responsabilidade solidária dos titulares do serviço notarial e de registro do cartório pelas verbas rescisórias de contratos extintos, ressalvado o direito de regresso entre os titulares.
> Art. 30. (...)
> XVI - arcar com o pagamento integral das verbas trabalhistas e previdenciárias em relação aos empregados que prestaram serviço durante sua titularidade pelo respectivo período de outorga;
> XVII - no caso de alteração de titularidade do cartório, o novo titular será responsável pela manutenção dos contratos de trabalhos dos empregados que estejam em vigor na data da transmissão da outorga, devendo respeitar os direitos trabalhistas adquiridos pelos empregados, incluindo, mas não se limitando a salários, jornada de trabalho, benefícios e demais direitos garantidos por lei ou por instrumentos coletivos de trabalho;
> XVIII - autorizar a penhora da renda do cartório para fins de pagamento de dívidas trabalhistas.

Pois bem. Na audiência pública realizada em 04 de julho (2024), importantes nomes envolvidos na temática das serventias extrajudiciais se fizeram presentes. Entre os presentes mencionam-se José Ricardo Braz, representante do movimento em defesa dos trabalhadores cartorários; Francisco Eduardo Loureiro, Corregedor do Tribunal de Justiça de São Paulo; Carlos Giannazi, Deputado Estadual de São Paulo; João de Castro Teixeira Neto, também representando o movimento em defesa dos trabalhadores cartorários; Emir Xavier de Oliveira, representante da comissão dos cartorários; e Alline Bessa de Meneses, Auditora Fiscal do Trabalho (BRASIL, 2024).

Braz colocou em xeque a alegação de que o vínculo do trabalhador é com o delegado. Segundo o representante dos trabalhadores cartorários, em casos de falecimento do titular, o funcionário retorna ao cartório no dia seguinte para exercer suas funções, o que demonstra, de forma inequívoca, que o vínculo real se dá com a delegação, e não com o delegado individual. Braz vai além, sustentou que, nesse contexto, testemunha-se uma relação direta com o Estado; uma vez que no período de transição entre o falecimento do antigo titular e a nomeação de um novo, os atos praticados pela serventia continuam a ser válidos, independentemente da presença do titular anterior, o que reforçaria a natureza estatal da atividade e a vinculação institucional do trabalhador à delegação pública, e não ao titular (BRASIL, 2024).

Assim como o próprio Projeto de Lei 1030/2024, sua proposta, embora carregada de boas intenções, ainda carece de ajustes substanciais. Por outro lado, foi o desembargador Francisco Eduardo Loureiro quem trouxe uma perspectiva mais fundamentada ao debate, com clareza e precisão. Suas intervenções não deixaram olvidar uma compreensão mais acurada da questão, tanto que, com certo humor, tornam plausível a sugestão de que “o corregedor-geral deveria se chamar orientador-geral da Justiça, mais adequado ao seu perfil conciliador e agregador” (TJSP, 2024).

Na audiência pública, o Desembargador Francisco Eduardo Loureiro fez questão de ressaltar o ponto jurídico base do debate: a delegação notarial é conferida a uma pessoa física, ou seja, a um indivíduo aprovado em concurso público que, em nome próprio, assume a titularidade do serviço delegado. Trata-se, pois, de uma atribuição personalíssima, cuja natureza afasta qualquer presunção de que o cartório configure uma pessoa jurídica. Ainda que as serventias possuam CNPJ - instrumento meramente fiscal - tal registro não lhes confere personalidade jurídica. De modo elucidativo, Loureiro mencionou os condomínios residenciais como exemplo análogo: possuem CNPJ, mas não são, em essência, sujeitos de direito (BRASIL, 2024). A distinção, embora muitas vezes negligenciada, como já dito, é base para compreender os limites jurídicos da atuação do titular e a natureza da serventia como extensão da função pública, e não como ente autônomo.

Diante dessa concepção, Loureiro expôs que a delegação tem início com a posse do concursado e se extingue com a morte do titular ou por outras causas previstas na Lei n.º 8.935/94. Portanto, a delegação

é de natureza finita, atrelada diretamente à pessoa física que a exerce. Dado o vínculo contratual de trabalho estar ligado ao Cadastro de Pessoa Física (CPF) do delegatário, o contrato de trabalho se encerra com a saída do titular. Assim, durante o período de vacância da serventia, em que um interino assume provisoriamente, os empregados estão sujeitos à demissão por esse interino, até que um novo titular, aprovado em concurso, assuma definitivamente o cartório.

Segundo o desembargador, o titular é responsável pelo pagamento de todas as obrigações trabalhistas durante o seu período de gestão. No entanto, surge o impasse em situações em que o titular não cumpre com suas obrigações trabalhistas ou quando as verbas devidas não são pagas, situação que novamente levanta a pergunta: como proteger os trabalhadores diante de tais eventualidades?

Ao lançar luz sobre essa questão, o corregedor recorda da fragilidade do sistema atual, que pode deixar os trabalhadores desamparados, e sugere a necessidade de aprimorar o arcabouço jurídico para garantir maior segurança tanto para os empregados quanto para os sucessores da titularidade, na medida que assegura a efetividade e preservação dos direitos trabalhistas. Consoante Loureiro (BRASIL, 2024), no Estado de São Paulo será implementada uma provisão compulsória dos valores rescisórios, destinada a proteger os direitos trabalhistas dos empregados nas serventias extrajudiciais ao término da delegação.

A provisão funcionará como um depósito em conta específica, vinculada ao pagamento de encargos trabalhistas, garantindo que os trabalhadores não sejam prejudicados durante o processo de rescisão contratual. Quando um novo titular assume, ele terá a opção de renovar ou não os contratos de trabalho. Caso decida manter o empregado, um novo contrato será formalizado, e os encargos correspondentes ao novo período serão devidamente recolhidos.

A constituição de provisão rescisória tem por escopo assegurar a disponibilidade dos valores devidos ao término do vínculo laboral, eliminando, desde a origem, o risco de passivos trabalhistas que possam onerar indevidamente a gestão subsequente. Trata-se de solução que, embora não inédita, revela-se adaptada às peculiaridades das serventias extrajudiciais, seguindo modelo já adotado no Estado de Mato Grosso do Sul, conforme dispõem os arts. 16 a 19 do Provimento n.º 267, de 9 de março de 2022 (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

Dessa forma, ao ingressar um novo titular - seja concursado, seja interino -, a serventia inicia sua gestão livre de dívidas laborais pretéritas, com contratos novos e responsabilidades bem delineadas. Eventuais ações trabalhistas deverão ser direcionadas ao delegatário que efetivamente celebrou o contrato, garantindo a correta imputação das obrigações. A medida, além de conferir segurança jurídica às transições de gestão, preserva os direitos dos trabalhadores sem impor ônus indevido ao novo titular; promove a justa medida na balança entre a proteção laboral e a responsabilidade patrimonial individualizada, em harmonia com a natureza personalíssima da delegação. Trata-se, pois, de solução que

equilibra a tutela dos direitos dos prepostos com a delimitação precisa dos encargos do delegatário, respeitando os contornos jurídicos que regem o exercício privado de função pública.

No que concerne à (in)eficácia do Projeto de Lei em tela, primeiramente, analisando-se o texto do PL, constata-se a possibilidade de caracterização de sucessão trabalhista com continuidade da relação de emprego, de forma que, uma vez configurada a responsabilidade solidária, é possível aferir a ausência de interrupção do contrato de trabalho. Assim, o pagamento das verbas trabalhistas referentes ao período do antigo titular seria realizado em conjunto com as do novo titular, nos casos de dispensa. Nessa situação, caberia ao titular que efetuou a dispensa ingressar com ação de regresso contra os oficiais antecessores.

Todavia, diversas lacunas emergem desta configuração: como proceder nos casos de interventor, titular interino, falecimentos ou serventias deficitárias, por exemplo? Seria possível considerar a sucessão quando os empregados estão vinculados ao Cadastro Específico do INSS (CEI)? Os funcionários seriam vinculados ao CNPJ, mesmo com a ausência de personalidade jurídica do cartório? Atualmente, com a alteração do titular da serventia, ocorre o encerramento e quitação dos contratos de trabalho do antigo titular, e o novo titular, caso opte por aproveitar os colaboradores, realiza novas contratações, sendo os funcionários vinculados ao CEI (CPF do titular), o que, por sua vez, impacta no recolhimento de tributos.

Doravante, inicia-se um novo contrato de trabalho, desvinculado do anterior, o que se justifica pela natureza técnico-jurídica dos cargos desempenhados nas serventias, os quais demandam especialização. Ademais, a Lei n. 8.935/94 prevê que, com a mudança de oficial, é possível também haver alterações nas atribuições da serventia. Dessa forma, a mera continuidade dos serviços não justifica, por si só, a manutenção dos contratos de trabalho, sobretudo porque tais cargos exigem a confiança do novo oficial para com seus prepostos. A bem da verdade, bem porque consoante os arts. 20 e 21 da Lei sob comento - é direito dos notários e oficiais de registro formar sua própria equipe, ou, ainda, designar os cargos àqueles que melhor se adequarem à sua gestão administrativa e à continuidade dos serviços (BRASIL, 1994).

Adicionalmente, ao propor a manutenção dos contratos de trabalho, o Projeto de Lei deixa margem para interpretações ambíguas, sublinha-se no que tange à sucessão entre titulares. Tal redação pode abrir brechas para que os novos titulares pleiteiem a continuidade dos contratos de seus prepostos sem a devida quitação das verbas rescisórias referentes ao período anterior, como se tratasse de uma sucessão empresarial. Entretanto, ressalta-se que a natureza jurídica da delegação cartorária não se equipara à de uma pessoa jurídica de direito privado, sendo, portanto, inadequada a aplicação das regras de sucessão empresarial.

A falta de clareza na regulamentação, caso prosseguida da forma apresentada acarretar-se-á em disputas jurídicas, dentre os elementos já apontados inclui-se a má fé por parte de titulares que, valendo-se de interpretações ambíguas, poderiam intentar esquivar-se do adimplemento integral dos encargos

trabalhistas, sob o argumento de continuidade automática dos contratos. Conduta essa que, além de desvirtuar a responsabilidade pessoal inerente à delegação, ensejaria potencial violação aos direitos dos trabalhadores, reiterando um palco de incerteza e fragilização das garantias laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa conduziu à identificação, em ordem lógica, de três resultados nucleares. Em primeiro lugar, verificou-se que as serventias extrajudiciais não configuram núcleo econômico autônomo, o que afasta a incidência automática do regime sucessório típico das empresas previsto nos arts. 10 e 448 da CLT. Em segundo, constatou-se que a doutrina e a jurisprudência nacionais operam com entendimentos díspares sobre a extensão da responsabilidade do titular que assume a serventia, cenário diretamente vinculado à ausência de disciplina normativa específica sobre os prepostos. Por derradeiro, o exame de experiências estrangeiras permitiu verificar que os sistemas que admitem sucessão laboral automática se apoiam em estruturas institucionais que não guardam correspondência com o regime de delegação brasileiro, marcado pela pessoalidade e pela inexistência de continuidade empresarial. Em conjunto, tais resultados confirmam que a sucessão trabalhista empresarial não encontra aderência no formato jurídico das atividades notariais e registrais.

O estudo apresenta limitações inerentes ao seu enfoque jurídico-dogmático. A análise fundamentou-se sobretudo em fontes formais e em interpretação normativa, sem incorporar dados empíricos sobre a operação cotidiana das serventias, o que poderia permitir avaliar com maior precisão o impacto prático da lacuna legislativa. Ademais, o exame comparado limitou-se a modelos selecionados por sua pertinência temática, não abrangendo sistemas híbridos ou arranjos institucionais menos difundidos.

Do ponto de vista normativo, os resultados indicam a necessidade de um arranjo regulatório próprio para assegurar a proteção dos prepostos sem distorcer a natureza personalíssima da delegação. Entre as alternativas viáveis, destaca-se a instituição de um fundo rescisório específico, formado por depósitos mensais vinculados à remuneração dos colaboradores e sujeito a fiscalização permanente pelas corregedorias. De modo que o mecanismo evitaria a transferência indevida de encargos ao delegatário sucessor, permitiria ao trabalhador receber integralmente seus haveres e reforçaria a higidez financeira da serventia no momento da transmissão da delegação. A proposta, embora juridicamente exequível, carrega consigo fricções próprias do modelo: ela preserva direitos, mas não cria estabilidade; protege o delegatário sucessor, mas mantém sobre o delegatário anterior a responsabilidade patrimonial pelo período de sua

gestão. Trata-se de um equilíbrio delicado, próprio da intersecção entre funções públicas e gestão privada que caracteriza a atividade.

A análise comparada confirma que a sucessão automática admitida nos modelos europeus pressupõe unidade econômica autônoma, requisito ausente nas serventias brasileiras. O contraste sustenta a imprescindibilidade de disciplina normativa própria, com a instituição de um fundo compulsório de provisão trabalhista submetido a controle judicial e a positivação de disciplina legal própria que estabeleça diretrizes mínimas de conformidade laboral, incluindo padrões de transparência contábil e requisitos uniformes de registro e comprovação dos encargos.

Diante dessas constatações, como agenda futura, sugere-se a ampliação de estudos empíricos sobre a realidade administrativa das serventias, especialmente em estados com grande rotatividade de delegatários ou forte disparidade arrecadatória. Investigações comparativas mais amplas poderiam examinar experiências estrangeiras que adotam modelos intermediários entre responsabilidade pessoal e responsabilidade institucional. Ademais, pesquisas voltadas à análise econômica do direito poderiam estimar custos, riscos e impactos financeiros da eventual implementação de um fundo rescisório, contribuindo para uma regulação mais precisa.

À vista do percurso desenvolvido, conclui-se que a lógica sucessória do direito empresarial não se harmoniza com o modelo jurídico das serventias extrajudiciais. A proteção dos trabalhadores e a estabilidade institucional das unidades exigem mecanismos próprios, que preservem os direitos laborais sem comprometer a natureza personalíssima e transitória da titularidade delegada. Entre as alternativas possíveis, a criação de um fundo rescisório apresenta-se como medida juridicamente consistente e operacionalmente viável, capaz de conjugar segurança jurídica, equilíbrio financeiro e tutela adequada dos prepostos, contribuindo para a continuidade regular dos serviços e para a harmonização entre interesse público e responsabilidade privada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. G. **Reforma Trabalhista**: uma análise à luz dos princípios constitucionais e dos princípios basilares do Direito do Trabalho (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito). Porto Alegre: UFRGS, 2018.

ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M. E. **Derecho del trabajo**. Madrid: Civitas, 2009.

ARRUDA, A. L. O. N. **A inexistência de sucessão trabalhista nos cartórios extrajudiciais**: uma situação peculiar (Dissertação de Mestrado em Direito). São Paulo: PUCSP, 2007.

BARROS, C. M. **Sucessão Trabalhista** (Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Direito do Trabalho). São Paulo: PUCSP, 2017.

BIRK, R. “Arbeitskollisionsrecht und Globalisierung”. *In*: BORK, R. **Japanischer Brückenbauer zum deutschen Rechtskreis**: Festschrift für Koresuke Yamauchi zum 60. Berlin: Duncker and Humblot, 2006,

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/07/2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/07/2025.

BRASIL. **Direitos trabalhistas dos representantes de serviços notariais**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <www.camara.leg.br>. Acesso em: 12/05/2025.

BRASIL. **Lei n. 8.935, de 18 de novembro de 1994**. Brasília: Planalto, 1994. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/07/2025.

BRASIL. **Recurso de Revista n. 1000623-28.2021.5.02.0035**. Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda. Data: 29/09/2023. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 29/09/2025.

BRASIL. **Recurso de Revista n. 10326-48.2017.5.15.0012**. Relator: Ministro José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Data: 08/09/2023. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 29/09/2025.

BRASIL. **Recurso Extraordinário n. 808.202**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Data: 19/10/2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 29/09/2025.

BRASIL. **Recurso Ordinário n. 0000886-83.2017.5.06.0010**. Relator: Desembargador Fábio André de Farias. Data: 04/02/2019. Recife: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 2019. Disponível em: <www.trt6.jus.br>. Acesso em: 29/09/2025.

CAMINO, C. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004.

COSTA, L. **A sucessão trabalhista dos prepostos em relação aos titulares de serventias extrajudiciais** (Projeto de Pesquisa de Curso de Especialização em Direito do Trabalho). Porto Alegre: UFRGS, 2015.

DELGADO, M. G. “Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos”. **Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região**, vol. 29, n. 59, 1999.

DISSAUX, N.; JAMIN, C. **Réforme du droit des contrats**: 10 articles à connaître. Paris: Dalloz, 2018.

DOMINGOS, F. N. **Da estrutura e do funcionamento dos serviços notariais e de registro**: sucessão trabalhista (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito). Presidente Prudente: Toledo Prudente, 2018.

ESPANHA. **Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862**. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 1862. Disponível em: <www.boe.es>. Acesso em: 12/05/2025.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo 2, de 23 de octubre, 2015**. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: <www.boe.es>. Acesso em: 12/05/2025.

FERNANDES, A. M. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2023.

FRANCE. **Code du travail**. Paris: Legifrance, 2025. Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 05/12/2025.

FRANCE. **Loi du 28 avril 1816 sur les finances**. Paris: Legifrance, 1816. Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 05/12/2025.

FRANCE. **Ordonnance n. 45-2590 du 2 novembre 1945**. Paris: Legifrance, 1945. Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 05/12/2025.

FREDIANI, Y. **Direito do Trabalho**. Barueri: Editora Manole, 2011.

GERMANY. **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**. Berlim: Bundesministerium der Justiz, 2002. Disponível em: <www.fd.ulisboa.pt>. Acesso em: 06/12/2025.

GOMES, J. M. V. **Novos estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

GRIMALDI, M. **Droit civil**: successions. Paris: LexisNexis, 2017.

GUSSO, C. J. "A responsabilidade por débitos trabalhistas no contrato de trespasse: breve análise de caso". **Revista Eletrônica Conhecimento Interativo**, vol. 5, n. 2, 2011.

ITALY. **Codice Civile**. Roma: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 1942. Disponível em: <www.gazzettaufficiale.it>. Acesso em: 06/12/2025.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva Jur, 2023.

LOPES, J. S. **Direito dos registos e do notariado**. Coimbra: Almedina, 2024.

LOUREIRO FILHO, L. S.; LOUREIRO, C. R. M. **Notas e Registros Públicos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

LÖWISCH, M.; CASPERS, G.; KLUMPP, S. **Arbeitsrecht**: ein Studienbuch. München: Vahlen, 2017.

LOZANO, P. G. O. **La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas**. Madrid: Dykinson, 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINEZ, P. R. **Direito do trabalho**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

MATO GROSSO DO SUL. **Provimento n. 267, de 09 de março de 2022**. Campo Grande: Tribunal de Justiça, 2022. Disponível em: <www.tjms.jus.br>. Acesso em: 21/10/2025.

MATOS, C. G. **A responsabilidade civil dos notários e registradores** (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito). Araranguá: Unisul, 2013.

MATTOS, V. B.; PINTO, D. F. L. "A responsabilidade trabalhista na sucessão em contratos de concessão de serviços públicos". **Revista do TST**, vol. 85, n. 3, 2019.

MAZZONI, G. **Manuale di diritto del lavoro**. Milano: Giuffrè, 1977.

MURCIA, J. G. **Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales**: un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Navarra: Aranzadi, 2019.

PEPLAU, L. **O princípio da continuidade no contrato de trabalho** (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito). Florianópolis: UFSC, 1997.

PERRITT, H. H. **Employee dismissal law and practice**. New York: Wolters Kluwer Law and Business, 2019.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n. 26, de 4 de fevereiro de 2004**. Lisboa: Diário da República, 2004. Disponível em: <www.diariodarepublica.pt>. Acesso em: 30/09/2025.

PORTUGAL. **Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Lisboa: Diário da República, 2009. Disponível em: <www.diariodarepublica.pt>. Acesso em: 30/09/2025.

RAMALHO, M. R. P. **Tratado de direito do trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2020.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora GEN, 2020.

SCHUSTER, D. M.; STEINAU-STEINRÜCK, R.; MENGEL, A. **Employment and Labor Law in Germany**. München: C.H. Beck Recht, 2024.

SILVA, L. P. P. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1999.

SOARES, C. F. Z. "Financeirização, Estado de Direito e o projeto de sociedade em curso no Brasil a partir das reformas do trabalho (2017) e da previdência (2019)". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 44, 2023.

SOURIOUX, J. L. **Mélanges Jean-Louis Sourioux**: Par le droit, au-delà du droit. Paris: LexisNexis, 2011.

TOLEDO FILHO, M. C.; FELICIANO, G. G.; SILVA, J. A. R. O. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista**: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional. São Paulo: Editora LTr, 2018.

TJSP - Tribunal de Justiça Do Estado De São Paulo. "A CGJ é também um órgão de apoio e acolhimento", diz o corregedor-geral da Justiça". **Tribunal de Justiça de São Paulo** [2024]. Disponível em: <www.tjsp.jus.br>. Acesso em: 20/11/2025.

VASCONCELOS, J. **Direito processual do trabalho**. Lisboa: Universidade Católica, 2017.

VIEIRA, R. P. B.; NASCIMENTO, F. L. "Pandemia da Covid-19 e saúde mental: o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade home office". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 7, n. 20, 2021.

VILLALÓN, J. C. **Estatuto de los Trabajadores**. Madrid: Tecnos, 2020.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VII | Volume 24 | Nº 72 | Boa Vista|2025

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Tiou Kimar Clarke, University of Technology, Jamaica