



## Breve Palavra Sobre Coronavírus: ações emergenciais e providências que podem ser adotadas

No intuito de apoiar a todos os Notários e Registradores brasileiros com orientações, no âmbito jurídico acerca de dúvidas trabalhistas a partir deste novo cenário, a **Confederação Nacional de Notários e Registradores (CNR)** disponibiliza alguns pontos que, além de auxiliar e preparar as serventias, esclarece uma série de questões trabalhistas para auxiliar a tomada de decisões diante da ameaça do novo coronavírus (COVID-19).

Uma questão extremamente importante para todos, neste momento, é conhecer as possibilidades que a legislação do trabalho nos propicia, com vistas a minimizar os possíveis impactos decorrentes da pandemia, que está sendo amplamente divulgado pelos meios de comunicação da entidade de classe, inclusive por órgãos oficiais do Governo, que poderão afetar em muito a vida de todos, com sérios reflexos nas serventias e em suas relações de trabalho.

É preciso fazer uma ampla campanha de conscientização, a começar por nós mesmos. As entidades sindicais representativas dos Notários e Registradores manifestam preocupação com as atividades nesse momento de crise, em especial buscam soluções para garantir a prestação de serviços de excelência e de alta qualidade, com a máxima precaução para o combate da pandemia do novo coronavírus, tais como: flexibilidade de horários de trabalho, visando evitar horários de pico nos meios de transporte; possibilidade de home office, em funções em que isso é possível, e revezamento de funcionários, para evitar aglomerações dentro dos cartórios.

As possibilidades são inúmeras. A força da atividade é enorme. Mas tudo isso depende da união e do apoio de todos vocês, notários e registradores. Lembrem-se que a força dos representantes depende do apoio dos representados.

Peço a participação ativa de todos os notários e registradores brasileiros. Participação com sugestões, críticas e atuação efetiva.

Reafirmamos nosso compromisso com a entidade representativa colaborando para o fortalecimento e união da nossa atividade.

Um abraço,

Rogério Portugal Bacellar  
Presidente



## Considerações Trabalhistas

A Lei 13.979 sancionada em fevereiro de 2020 estabelece medidas para enfrentar o novo coronavírus que preveem, inclusive, isolamento, quarentena e exames compulsórios. E, dependendo do caso, em razão de falta ao trabalho que poderá ser justificada, tanto no setor público como privado.

A crise provocada pela pandemia do coronavírus ligou o sinal de alerta de empresas para os impactos nas relações do trabalho. Além das questões econômicas, a crise também gera muitas dúvidas nas relações com os trabalhadores em um cenário ainda incerto. A seguir, serão apresentadas algumas ações, de cunho emergencial, na área trabalhista, que poderão ser adotadas, com vistas a minimizar os possíveis impactos.

### Confira as medidas que já podem ser adotadas:

➤ **Férias Coletivas:** Podem ser concedidas para a integralidade de empregados ou apenas para determinados setores da empresa. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140). A legislação exige que seja feita comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas. Todavia, já surgem posicionamentos do Ministério da Economia bem como dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido da flexibilização de tal exigência, em virtude da excepcionalidade da situação.

➤ **Home Office ou Teletrabalho:** Para atividades e serviços que possam ser executados a distância, é recomendável o regime de home office. A princípio, a legislação exige a formalização do regime por contrato ou termo aditivo individual ou, ainda, acordo coletivo de trabalho com a entidade sindical, regulando o home office e contemplando as instruções necessárias aos empregados a respeito de saúde e segurança, conforme exige a lei (CLT, art. 75-E). Todavia, já surgem posicionamentos de Ministros do TST entendendo que bastaria determinação interna da empresa, em virtude da situação de força maior e da ausência de entidades sindicais frente a reforma trabalhista.

*Ponto de atenção importante!! O empregador deverá instruir o empregado das precauções que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, visto que estará prestando os serviços fora dos limites físicos do cartório, e sem que haja fiscalização direta, como normalmente ocorre dentro da empresa (caput do art. 75-E da CLT). O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções passadas (parágrafo único do art. 75-E da CLT). A adoção do teletrabalho poderá ocorrer para toda a equipe de empregados, ou mesmo para parte dela, dependendo da situação e das necessidades do cartório.*

➤ **Licença Remunerada:** Com objetivo de reduzir o número de pessoas transitando na empresa e poupar o staff de empregados, as empresas poderão conceder licença remunerada por mais de 30 dias. Importante observar que neste caso o empregado não terá direito a férias, mas não perde o direito ao recebimento do terço constitucional relativo a elas. Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III). O empregador também pode ajustar, por escrito, que o período de afastamento seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas, ou, alternativamente, que, no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias, para compensar o período de licença.



- **Lay Off/ Suspensão de contrato de trabalho para qualificação:** A medida tem por objetivo auxiliar as empresas a enfrentar crises, ao tempo que qualifica o trabalhador e preserva o emprego. A legislação (CLT, art. 476-A) autoriza a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Durante este período o empregado receberá do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) bolsa de qualificação profissional, ficando a empresa liberada do pagamento de salários. Para que se estabeleça o lay off, a legislação exige a expressa autorização por negociação coletiva e a aquiescência formal do empregado e a efetiva participação no curso de qualificação profissional. Vale esclarecer que durante o período da suspensão do contrato de trabalho as empresas cessam os recolhimentos para o FGTS e INSS em favor do afastado durante o período do afastamento.
- **Redução de Jornada com redução proporcional de salários:** A medida é válida para diminuir as horas de trabalho e, com isso, reduzir a exposição potencial e o fluxo de trabalhadores dentro do cartório, diminuindo assim os riscos de contágio. O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: “redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.
- **Suspensão contratual por acordo ou convenção coletiva:** É possível que o acordo coletivo ou a convenção coletiva prevejam a suspensão contratual (hipótese em que o empregado não trabalha, mas também não recebe salários) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia (artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT). O objetivo é que haja, após a normalização do funcionamento das empresas, a compensação dos dias de paralisação com o labor de horas extras por dia, pelo tempo pactuado em instrumento coletivo até que haja a completa recuperação do trabalho.
- **Paralisação transitória das atividades com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido:** Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior, como é o caso da atual pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), a legislação (CLT, art. 61, §3º) possibilita ao empregador recuperar posteriormente o tempo perdido mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.
- **Banco de horas:** As empresas que tenham instituído o regime de banco de horas poderão determinar que aqueles empregados que tenham realizado horas extraordinárias fiquem em casa neste período para sua devida compensação. Isto será conveniente, sobretudo nos casos de atividades em que o Poder Público tenha determinado a paralisação.
- **Trabalhadores infectados com a doença:** Caso o empregado tenha sido diagnosticado como portador do novo Coronavírus, o empregador deve arcar com o pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado, e a previdência pagará o benefício previdenciário a partir do 16º dia.



➤ **Trabalhadores com suspeita da doença:** O isolamento é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outras pessoas, a ser avaliado por um médico, que determinará o período desse afastamento. Esse período será de interrupção do contrato de trabalho (em que o trabalhador não trabalha, mas recebe seus salários normalmente). O mesmo deve acontecer com autônomos, estagiários e empregados terceirizados, sendo que, neste último caso, a empresa prestadora de serviços deve ser comunicada de imediato.

➤ **Recomendações do Ministério Público do Trabalho Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS (Publicado em 22/03/20):** Por meio da Nota Técnica o Ministério Público do Trabalho recomenda essencial a adoção de medidas para a proteção do emprego e da ocupação, bem como de sustentabilidade das atividades econômicas das empresas, durante e após os impactos imediatos da pandemia sobre as relações de trabalho, de forma articulada com os diversos atores sociais, observados os seguintes pressupostos:

**PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE TRABALHADORES**, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como:

- a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/home office);
- b. Flexibilização de jornada;
- c. Redução de jornada e adoção de banco de horas;
- d. Concessão imediata de férias coletivas e individuais; sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias;
- e. Concessão de licença remunerada aos trabalhadores;
- f. Suspensão dos contratos de trabalho (lay off), com garantia de renda;
- g. Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial para a garantia de renda e salários.

➤ **Recomendações do Ministério da Saúde:** É fundamental que todos procurem se precaver, adotando os cuidados necessários para a propagação da doença coronavírus, podendo serem obtidas informações no site do Ministério da Saúde: [www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus](http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus)

➤ **Sugestões finais:** Com base nas experiências atuais adotadas por algumas empresas, sugere-se o seguinte:

- Empreender uma campanha interna de conscientização e orientação dos empregados sobre o coronavírus, indicando quais são as formas de contágio da doença e as medidas preventivas que devem ser observadas por todos;
- Orientar os empregados a buscar orientação médica no caso de surgirem sintomas relacionados à doença coronavírus, para que possam iniciar com brevidade o tratamento médico, se necessário;
- A aquisição de máscaras, álcool gel 70%, sabonete líquido, papel-toalha e copos descartáveis, a serem disponibilizados aos trabalhadores e clientes;
- Evitar a realização de eventos com a aglomeração de pessoas, como reuniões, seminários, treinamentos etc.



- Suspender temporariamente as viagens a serviço;
- Além de outras medidas, que a critério da empresa, são fundamentais para evitar a disseminação da doença, e o adoecimento dos trabalhadores.

## **Informações sobre o Provimento n. 91/2020:** Funcionamento das serventias extrajudiciais.

O corregedor nacional de Justiça, ministro Humberto Martins, editou, neste domingo (22/3), o provimento que disciplina sobre o atendimento presencial ao público, bem como sobre o funcionamento das serventias extrajudiciais a cargo dos notários, registradores e responsáveis interinos pelo expediente, como medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo coronavírus.

O ato normativo da corregedoria nacional regula ainda a suspensão de prazos para a lavratura de atos notariais e de registro. “No caso de suspensão do funcionamento da serventia, ficam os prazos legais dos atos submetidos ao notário, registrador ou responsável interino pelo expediente, automaticamente suspensos, devendo ser consignado, nos respectivos livros e assentamentos, o motivo de força maior da suspensão”, destacou o ministro Humberto Martins.

Entretanto, o corregedor nacional frisa que a suspensão dos prazos não se aplica para a lavratura de registro de nascimento e óbito.

### Atendimento remoto

De acordo com o provimento, não obstante a competência exclusiva do Poder Judiciário em regular o funcionamento dos serviços notariais e de registro em todo o Brasil, os notários, registradores e responsáveis interinos pelo expediente devem acatar as determinações das autoridades municipais, estaduais e nacionais de saúde pública, emanadas na forma da lei e que imponham a redução do atendimento ao público ou a suspensão do funcionamento da serventia.

Assim, segundo o ato do corregedor nacional, a suspensão do atendimento presencial ao público determinado pelas autoridades de saúde pública ou por ato da corregedoria local, editado com base na Recomendação 45/2020 da Corregedoria Nacional de Justiça, poderá ser substituída por atendimento remoto através de meio telefônico, por aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz ou outro meio eletrônico disponível, sempre observando a regulamentação da corregedoria local para esta modalidade de atendimento ao público, se houver.

### Pedidos urgentes

No entanto, o ministro Humberto Martins ressaltou que os pedidos urgentes formulados junto aos registradores civis das pessoas naturais, como certidões de nascimento e óbito, continuam sendo realizados de forma presencial, quando deve ser observado com rigor os cuidados estabelecidos pelas autoridades de saúde pública no contato com o público.

Segundo o Provimento n. 91, a suspensão ou redução do atendimento presencial ao público, bem como a suspensão do funcionamento da serventia deverão ser informados ao público e à Corregedoria local.

Clique [aqui](#) e acesse a íntegra do Provimento n. 91/2020.



**✚ Em anexo, seguem algumas colaborações:**

- Do Sindicato dos Notários, Registradores e Distribuidores do Estado do Ceará (**Sinoredi-CE**) com um **modelo de aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho** ou mesmo a **Acordo Coletivo de Trabalho**, desde que devidamente adaptado.
- **Modelo de aditivo contratual do regime presencial para o de teletrabalho (“home office”)**, desde que ajustado às necessidades da serventia, e observadas as exigências previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT.
- Do Sindicato dos Registradores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul (**SINDIREGIS**) juntamente com a Associação dos Registradores de Pessoas Naturais do Rio Grande do Sul (**Arpen/RS**) com sugestão segura, capaz de atender aos **registros de óbitos em plantão**, sem descuidar da saúde dos titulares e seus prepostos, haja vista que nesses casos há maior probabilidade de contágio por parte do familiar da pessoa falecida.
- **Recomendações do MPT - NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 06/2020 – PGT/CONALIS.**
- Ainda abaixo, seguem links de perguntas e respostas básicas relacionadas ao coronavírus e às medidas necessárias para reduzir sua disseminação:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)  
<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>  
<https://coronavirus.saude.gov.br/>

Qualquer dúvida ou sugestão pode ser enviada aos canais disponibilizados, para que se possa oferecer as explicações necessárias.

**FONTES:**

Tribunal Superior do Trabalho  
Ministério Público do Trabalho  
FINDES  
Sinoredi-CE  
SINDIREGIS / Arpen/RS