

# A FLEXIBILIZAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FRENTE A PANDEMIA MUNDIAL DO CORONAVÍRUS - COVID 19

**MONTEIRO, Jadson Azeredo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Doutorando em Ciências Jurídica - Universidad Del Museo Social Argentino



jadson.monteiro@yahoo.com.br

## RESUMO

O presente artigo busca demonstrar o surgimento do novo Coronavírus - COVID19 e analisar seus impactos na economia brasileira, apontando as medidas adotadas pelas autoridades para combater o avanço dessa pandemia. Diante desse panorama, ficou evidente uma grande crise econômica capaz de provocar o desequilíbrio de qualquer atividade empresária e sobretudo a falta de condições de honrar as obrigações trabalhistas. Por outro lado, analisando a Constituição Federal e a CLT, é possível flexibilizar as obrigações trabalhistas quando fica comprovado um motivo de força maior, que é exatamente o estado de calamidade pública decretada no Estado Brasileiro em decorrência do Coronavírus. Nesse passo, o compromisso de responsabilidade social da empresa deve ser analisado, relativizando a situação de força, buscando a harmonia e o espírito de conciliação entre estado, empresa e trabalhador, em prol do bem-estar da sociedade.

**Palavras-chave:** Responsabilidade social. Relação de trabalho. Coronavírus.

## INTRODUÇÃO

O fenômeno da Responsabilidade Social nas relações de trabalho é algo bastante discutido no ordenamento jurídico brasileiro, mostrando-se controverso quando se trata de cumprimento das obrigações frente aos direitos do trabalhador, seja referente às medidas de segurança no trabalho, seja com relações ao cumprimento dos direitos individuais, tais como pagamento de salário, concessão de férias, jornada de trabalho, etc.

A flexibilização da responsabilidade pelo cumprimento de direitos trabalhistas é um tema de grande relevância no direito empresarial, justamente agora em que a população brasileira enfrenta a grande pandemia mundial do Coronavírus - COVID 19, isso porque esse cenário acaba por impactar todos os setores da economia.

Portanto, considerando que as empresas enfrentam grande crise econômica de cujo panorama crítico ainda não se sabe o resultado final, muitas delas já se debruçam na dificuldade de manter suas atividades empresariais, e consequentemente se deparam com a dificuldade de manutenção dos empregados nos seus quadros.

Nesse passo, num divisor de águas, existe a possibilidade de manter, por enquanto, partes das relações laborais ativas, desde que se possa reduzir alguns direitos do trabalhador. De outro lado, já se pensa em adotar as demissões em massa, o que resultará no desemprego em larga escala, uma vez que as empresas não terão como suportar os

custos com o cumprimento de verbas trabalhistas diante de uma crise econômica que promete ser uma das piores das últimas décadas.

Nesse passo, o estudo em questão busca apontar hipóteses de como as empresas podem se posicionar diante dos impactos da pandemia do Coronavírus - COVID 19, de maneira a se pensar no bem maior da sociedade, sendo relativizada a sua responsabilidade social em determinados aspectos, inclusive aqueles burocráticos que são exigidos pelo poder estatal.

A princípio, o governo brasileiro precisou decretar estado de calamidade pública, conforme Decreto Legislativo nº 88, de 2020, para, daí em diante, tomar as medidas necessárias de combate à crise econômica.

Medidas provisórias foram editadas em caráter de emergência para regular as relações de trabalho nesse momento de pandemia, todavia, no decorrer da presente pesquisa, veremos que a atuação do Estado para flexibilizar as obrigações dos empregadores, por si só, talvez não seja suficiente para evitar o desemprego, necessitando assim da cooperação, de forma harmônica e conciliatória, entre as partes envolvidas, já que o prejuízo econômico se evidencia para todos os lados.

## **A PANDEMIA DO CORONAVIRUS - COVID 19**

Desde o final do ano de 2019, os primeiros casos da enfermidade denominada de Coronavírus - COVID 19 surgiram na China; desde então, o mundo inteiro ficou focado nesse assunto e, em sequência, já em março de 2020, a enfermidade se espalhou pelo mundo inteiro.

No Brasil, até o dia 22 de março de 2020, foram registrados 1.604 casos confirmados e 25 mortes (GLOBO G1, 2020), sem contar os casos suspeitos que ainda não teriam sido confirmados até esse último levantamento e que aguardam resultados de exames. Fora isso, imagina-se que existam também os casos que não chegaram a ser atendidos e que a pessoa pode estar infectada, uma vez que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS (UOL, 2020), trata-se de um vírus que pode agir silenciosamente sem apresentar sintomas nos primeiros dias.

Vejamos então que não estamos falando de uma epidemia de gripe ou enfermidade comparável com qualquer outra que o sistema de saúde tenha controlado sem interferência na ordem cotidiana de uma nação. Estamos nos referindo a algo que se espalhou pelo mundo de tal maneira que paralisou todo o curso normal nos países, dos mais ricos aos mais pobres, freando o exercício de qualquer atividade econômica.

Por se tratar de uma pandemia que se dissemina de maneira muito rápida e multiplicadora, e ainda por não existir uma vacina ou remédio, pelo menos até o presente momento deste estudo, uma das medidas prioritárias tomadas pelas autoridades sanitárias foi evitar aglomerações de pessoas em ambientes sociais para que assim fosse possível impedir o avanço rápido do vírus.

Dada a notícia (AGENCIA, 2020) de que a orientação de evitar aglomerações e convívio social não estava sendo muito respeitada pela população, alguns estados decretaram a quarentena obrigatória, com fechamento de estabelecimentos comerciais e pontos públicos de alto movimento, justamente para impedir a circulação de muitas pessoas nas ruas, permitindo apenas os serviços essenciais, como mercados, farmácias e pronto atendimento de saúde.

Sendo assim, é inquestionável que, com o avanço da pandemia e com as medidas adotadas pelo governo brasileiro, a economia parou de circular no seu rumo normal, de maneira que se deflagra a verdadeira crise econômica com impactos devastadores na sociedade.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E SUAS OBRIGAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Sabemos que a relação entre a empresa e o empregado não se restringe àquele instrumento contratual que foi firmado no início da relação de labor. Essa ideia de que a relação de trabalho é um pacto em que, de um lado, tem-se o empregado que presta serviços e, do outro, a empresa que paga salário, já caiu em desuso.

Nos tempos modernos e na sociedade atual em que vivemos, as empresas buscam se destacar no mercado competitivo cada vez mais, e é aí que se verifica o diferencial daquelas que veem a relação de trabalho não apenas como um meio negocial de produtividade em detrimento do capital humano, mas sim como uma relação de cidadania na qual se vislumbra um cenário em que o trabalhador exerce suas atividades laborais com liberdade, realização pessoal e profissional (JOÃO, 2018).

Esse tipo de visão é pautado na política de valorização do trabalho, em que se busca o exercício da atividade empresarial com respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Em outras palavras, a relação de trabalho travada entre o empregado e a empresa dever ser um tipo de enlace mais humanitário do que aquele baseado na prestação e contraprestação do serviço laboral.

Nesse aspecto, também vem se posicionando a jurisprudência trabalhista no Brasil, como podemos perceber no julgado prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, São Paulo, nos autos do processo 10009605020175020037, no qual o colegiado confirmou a sentença do juízo de piso em que concedeu à autora, a qual pedia redução da jornada de trabalho sem que houvesse redução do salário, o direito de cuidar de seu filho, que sofria de autismo. Vejamos que se trata de uma decisão em que houve rompimento dos limites estabelecidos no contrato de trabalho, passando-se a valorizar o compromisso de proteção social mais ampla ao trabalhador (BRASIL. 2020).

É indubioso, portanto, que a empresa que preza pelo bem e pela proteção humanitária do seu trabalhador, certamente, além de demonstrar o seu papel de compromisso social, é bem assídua acerca do cumprimento das obrigações trabalhistas

previstas no contrato de trabalho pactuado.

Nesse raciocínio, podemos ser mais amplos no que se refere ao termo “responsabilidade social”, a qual pode ser assumida de maneira bilateral, ou seja, não apenas pela empresa, mas pelos trabalhadores ou qualquer parte interessada, todos juntos sendo responsáveis por uma sociedade melhor. Sendo assim, faz-se necessário enriquecer a presente pesquisa com o trecho citado pela Comisión de las Comunidades Europeas (CCE, 2001, p. 17):

Aunque la responsabilidad social sólo puede ser asumida por las propias empresas, las demás partes interesadas, en particular los trabajadores, los consumidores y los inversores pueden desempeñar un papel fundamental en su propio interés o en nombre de otros interesados en ámbitos tales como los de las condiciones laborales, el medio ambiente o los derechos humanos, instando a las empresas a adoptar prácticas socialmente responsables.

Imperioso ressaltar que, por mais que a empresa preze por sua responsabilidade social junto às relações de trabalho, diversas intercorrências podem acontecer no curso da relação laboral, impedindo o fiel cumprimento do contrato de trabalho, quando é o caso de evidenciar um motivo de força maior.

No caso, a pandemia do novo Coronavírus - COVID 19, que assolou o mundo e, em março de 2020, afetou a população brasileira, impactando na economia, é um exemplo emblemático de um caso de força maior capaz de flexibilizar as obrigações empresariais no que concerne ao cumprimento das obrigações trabalhistas.

## **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FRENTE À PANDEMIA MUNDIAL DO CORONAVÍRUS - COVID 19**

Imperioso observar que, diante de um cenário provocado pela pandemia do COVID-19, com medidas de enfrentamento determinadas pelo poder estatal, suspendendo temporariamente as atividades comerciais que não sejam essenciais, tais como farmácia, mercado e centros de saúde, uma enorme crise econômica entra em cena.

Isso porque é incontestável que a classe empresária não suportaria manter suas atividades num cenário em que a economia tende a parar e deixar de funcionar no seu curso normal, sem produção, sem público consumidor, consequentemente sem receita suficiente para manter suas obrigações perante os credores. No mesmo rumo, a maioria dos empregadores não teria condições de cumprir com suas obrigações com a classe trabalhadora.

De outro lado, ao prever a situação, o governo brasileiro adotou um programa com medidas de compensação econômica aos segmentos afetados pela referida crise. Dentre essas medidas, inclui-se a antecipação de metade do décimo-terceiro salário para aposentados e pensionistas do INSS, a postergação de depósito do FGTS, a postergação

do pagamento do imposto do Simples Nacional, a destinação do saldo do fundo do DPVAT para o sistema de saúde, a concessão de R\$ 600 por mês, durante três meses, aos trabalhadores informais, dentre outras medidas (BRASIL, 2020c, d, e).

De acordo com as críticas de alguns economistas, conforme registrado na revista Exame, as medidas do governo para combater a crise são insuficientes. O economista Paulo Leme afirma que o governo precisaria injetar muito mais recursos na economia do que foi anunciado. Ele ainda anuncia que, dada a gravidade da situação, o governo deveria que se preocupar menos com limite de teto dos gastos, de modo que meta fiscal deixe de ter prioridade e sejam priorizados os cuidados aos doentes. Já Monica de Bolle cita que o pacote de medidas do governo é tímido demais para a recessão que virá. Ela estima uma queda do PIB de até 6% no Brasil neste ano de pandemia (EXAME, 2020).

Embora o foco da presente pesquisa não seja dissertar sobre a economia pós decretação do estado de calamidade do território brasileiro, indispensável é a fundamentação do ponto de vista socioeconômico para, daí em diante, podermos imaginar os impactos nas relações entre empresas e trabalhadores.

Sabemos que, de acordo com a legislação trabalhista vigente no Brasil (art. 2º da CLT), o risco da atividade econômica é sempre do empregador, ou seja, das empresas. Isso significa que, via de regra, diante de qualquer prejuízo que o empregador tenha no exercício de sua atividade econômica, o trabalhador não poderá sofrer as consequências, uma vez que este é visto pela nossa Constituição Federal como parte hipossuficiente na relação laboral.

Todavia, tratando-se de um fato denominado de força maior (art. 501 da CLT), como é o caso do estado de calamidade pública decretado por força da pandemia do Coronavírus - COVID 19, o risco da atividade econômica da empresa frente a suas obrigações trabalhistas deve ser relativizado à luz das suas funções sociais e limites da razoabilidade para se equilibrar a economia e até mesmo evitar o desemprego em longa escala. Vejamos: entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Nesse diapasão, no cenário de crise econômica em estudo, o Brasil, assim como todos os países que evidentemente passam pela mesma situação, tem buscado medidas para equilibrar o dilema entre garantias de direitos individuais dos trabalhadores e saúde econômica das empresas como forma de evitar o desemprego em massa.

Por esse caminho, o governo brasileiro editou a Medida Provisória nº 927, regulando direitos trabalhistas durante o período da pandemia. No texto legal, já com a revogação dada pela MP nº 928, determinou-se temporariamente que algumas obrigações trabalhistas ora previstas na Constituição Federal e na CLT, fossem flexibilizadas.

A referida Medida Provisória tida como emergencial no combate ao Coronavírus, destacou em seu art. 2º que "durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os

demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição". Em outras palavras, essa regra temporária veio simplificar os requisitos burocráticos na concessão de alguns direitos trabalhistas, sem a necessidade da intervenção do sindicato da categoria patronal e trabalhadora.

A começar, como meio de manter o trabalhador isolado em quarentena, o artigo 3º, inciso I aborda a possibilidade do teletrabalho. Essa modalidade de labor já é prevista na CLT (art. 75-A). A diferença na MP recém-editada é que isso passou a ser uma imposição do empregador, enquanto que, de acordo com a CLT, só seria possível com anuência do empregado e após aditivo contratual.

A antecipação de férias individuais também foi outra possibilidade adotada na MP, devendo o trabalhador ser notificado com antecedência mínima de 48 horas. Em contrapartida, o artigo 135 da CLT assevera que esse prazo é de 30 dias. Além do mais, nessa regra temporária, é possível o empregador realizar o pagamento das férias junto com a remuneração do salário, e o adicional do terço constitucional pode ser feito até 20/12/2020. Por outro lado, a norma celetista aponta que o pagamento deve ser realizado com 02 dias de antecedência da concessão.

A concessão de férias coletivas também foi objeto de combate ao enfretamento da crise econômica provocada pelo COVID-19, sendo que a inovação presente da aludida norma recente foi apenas a dispensa de comunicação aos órgãos da Secretaria Especial do Trabalho e Previdência Social e do envio de cópia ao sindicato da categoria no prazo de 15 dias antecedente à concessão.

As exigências administrativas ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho também foram outro ponto discutido na MP 927, suspendendo a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, exceto dos exames demissionais.

Também foi determinada a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020, postergando-se os meses subsequentes, inclusive podendo ser parcelado sem juros e multa.

Por fim, houve a possibilidade do banco de horas feito enquanto o contrato de trabalho estiver interrompido por impossibilidade do trabalhador poder trabalhar nas dependências de empresa. Desse modo, a compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, mas não poderá exceder 10 horas diárias.

Interessante lembrar que a compensação do banco de horas pode ser feita por acordo individual entre o empregado e o empregador, desde que seja formal. Além disso, essa compensação pode ser feita no prazo de até 18 meses, a contar da data em que se encerrar o estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo nº 88, de 2020.

Antes mesmo de o governo federal editar a medida provisória em destaque, estudiosos do direito do trabalho já discutiam a possibilidade de combater a crise do Coronavírus nas relações trabalhistas. Nesse sentido, Silva (2020) esclarece:

Aunque la responsabilidad social sólo puede ser asumida por las propias empresas, las demás partes interesadas, en particular los trabajadores, los consumidores y los inversores pueden desempeñar un papel fundamental en su propio interés o en nombre de otros interesados en ámbitos tales como los de las condiciones laborales, el medio ambiente o los derechos humanos, instando a las empresas a adoptar prácticas socialmente responsables.

Vejamos também o que já dizia Miranda (2020) sobre a possibilidade de teletrabalho:

O Teletrabalho é figura criada pela reforma trabalhista de 2017, e permite que o empregado passe a trabalhar em regime remoto, fazendo uso de tecnologias de acesso à distância. A vantagem da modalidade é que o empregado não tem controle de horário. A desvantagem é a utilidade limitada a funções realizáveis exclusivamente por meio informatizado, de utilização restrita para várias atividades do varejo. Uma facilidade da figura é que o teletrabalho pode ser ajustado por contrato individual entre o empregador e o empregado, não estando sujeito à intervenção do sindicato profissional da categoria.

Sobre os riscos de contágio do vírus como doença ou acidente de trabalho, Neto (2020) explica:

Do ponto de vista legal, se houver o contágio no ambiente de trabalho, a doença deve ser considerada com uma doença do trabalho (art. 20, Lei 8.213). Contudo, é temerário afirmar de que o empregador possa vir a ser responsabilizado por acidente de trabalho ou doença do trabalho, caso o seu empregado tenha algum tipo de incapacidade ou venha a óbito em decorrência da patologia. Os sintomas do coronavírus não se entrelaçam necessariamente com as condições efetivas do meio-ambiente do trabalho, sendo que o seu contágio pode ocorrer em qualquer local. Não há um regramento legal específico para o empregador quanto a esse vírus. Assim, se a empregador adotar os cuidados gerais recomendados pelo Ministério da Saúde e pelas normas trabalhistas, não vemos como poderá ser responsabilizada civil por eventual contágio ocorrido no ambiente de trabalho.

Vale frisar que, ao decretar o estado de calamidade pública no Estado Brasileiro, Miranda (2020) vislumbrou até mesmo a possibilidade de encerramento das atividades econômicas daquela empresa que não consiga sobreviver à crise econômica, mesmo utilizando-se das flexibilizações citadas na Medida Provisória 927. Nessa hipótese, aplicar-se-ia o art. 486 da CLT, que diz o seguinte:

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Por esse caminho, se o empregado decide encerrar as atividades empresariais por

não conseguir sobreviver à crise da pandemia do Coronavírus, nos termos do dispositivo legal supracitado, o pagamento das indenizações trabalhistas ficará a cargo do governo que declarou o estado de calamidade. Nessa linha, sustenta Miranda (2020):

Por fim, a título de conclusão, interessa fazer alguma conjectura acerca do que esperar de autoridades públicas em relação à crise que se descontina [...] Tais disposições, acaso importem em impossibilidade de continuação das atividades empresariais, pode atrair a aplicação do artigo 486 da CLT. Com isso, o pagamento da indenização pela extinção do contrato de trabalho de empregados será de responsabilidade do poder público.

Aparentemente, o conteúdo elencado na MP 927 confronta a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Entretanto, o que se busca demonstrar no presente estudo não é o confronto de normas, tampouco sua análise à luz da Constituição, mas sim a maneira de solucionar o problema de ordem coletiva, evitando impactos maiores e o desemprego em massa, justamente no momento crítico em que a sociedade necessita de renda para a sua subsistência.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Reconhecemos que os impactos da pandemia do novo Coronavírus constituem um panorama público e notório, o qual traz para todo o mundo a expectativa de um futuro incerto, justamente por não sabermos até quando e até que grau isso pode chegar. O que sabemos é que, até então, os efeitos têm sido devastadores, não somente na saúde das pessoas, como também na economia mundial.

No Brasil, de acordo as hipóteses levantadas nesta pesquisa, a preocupação maior é conter o avanço da pandemia tomando medidas para não sobrecarregar o sistema de saúde e, consequentemente, diminuir os prejuízos nos setores da economia, incluindo principalmente a possibilidade de manter as relações de trabalho sem causar desemprego.

No campo das relações trabalhistas, a princípio e de acordo as normas de proteção ao trabalhador previstas na Constituição Federal, não haveria base na economia para garantir que as empresas tenham saúde financeira para fazer o seu papel social de evitar o desemprego em massa.

Portanto, no momento crítico de pandemia, por uma questão de força maior, o que deve prevalecer é a harmonia e o espírito de conciliação entre estado, empresa e trabalhador, pois o objetivo comum para toda a população, nesse estado de crise, é o equilíbrio social e a manutenção da ordem econômica, paralelo ao combate à doença.

Conclui-se que, em termos de pandemia, a responsabilidade social da empresa, em especial no que se refere às obrigações trabalhistas, deve ser flexibilizada no sentido harmônico e conciliatório entre todas as partes interessadas, todos responsáveis por uma

sociedade melhor. Esse aspecto é o que parece estar implícito na Medida Provisória 927, que foi editada de forma urgente para conter o avanço da crise.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA, Brasil. Veja as medidas que cada estado está adotando para combater a covid-19. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/veja-medidas-que-cada-estado-esta-adotando-para-combater-covid-19>. Acesso em: 28 mar. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT, Rio de Janeiro. NBR 6023 - Referências. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT, Rio de Janeiro. NBR 10520 - Citações. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição\\_1988/](http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição_1988/). Acesso em: 19 mar. 2020<sup>a</sup>.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 19 mar. 2020b.

BRASIL. Medida Provisória nº 927 de 22 de março 2020. Disponível em: [http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição\\_1988/](http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição_1988/). Acesso em: 22 mar. 2020c.

BRASIL. Medida Provisória nº 928 de 23 de março 2020. Disponível em: [http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição\\_1988/](http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição_1988/). Acesso em: 22 mar. 2020d.

BRASIL. Lei 3.982, de 2 de abril de 2020. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/827766601/lei-13982-20>. Acesso em: 20 abr. 2020e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> região. São Paulo. Recurso Ordinário nº 10009605020175020037. Relator: Juiza Liane Martins Casarin. Disponível em: <https://trt.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535316713/10009605020175020037-sp/inteiro-teor-535316723>. Acesso em: 19 mar. 2020f.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (CCE). Libro verde. Bruselas, 2001. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf). Acesso em: 18 mar. 2020.

EXAME. Combate à crise tem de passar pela área fiscal, dizem economistas. 22 mar. 2020. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/combate-a-crise-tem-de-passar-pela-area-fiscal-dizem-economistas/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

Globo G1. Casos de coronavírus no Brasil em 22 de março. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/22/casos-de-coronavirus-no-brasil-em-22-de-marco.ghtml>. Acesso em: 23 mar. 2020.

JOÃO , Paulo Sérgio. A responsabilidade do empregador além da relação de emprego. Revista Consultor Jurídico, fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego>. Acesso em: 19 mar. 2020.

MIRANDA, Fernando Hugo R. Coronavírus e o direito do trabalho. O que pode fazer o empregador ao

tempo da crise? Revista Migalhas, março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego>. Acesso em: 19 mar. 2020.

NETO, Francisco Ferreira Jorge . CORONAVÍRUS: uma pandemia decretada e seus reflexos no contrato de trabalho. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/13/coronavirus-contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 19 mar. 2020.

SILVA, Wallace Antonio Dias. Atuação sindical diante da pandemia do coronavírus. Março de 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/03/20/atuacao-sindical-dante-da-pandemia-do-coronavirus/>. Acesso em: 19 mar. 2020.

LEITE, Gisele; COSTA, Arthur Riboo. Consequências jurídicas do coronavírus. Março de 2020. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/colunas/gisele-leite/consequencias-juridicas-do-coronavirus-COVID-19>. Acesso em: 19 mar. 2020.

UOL. Contágio rápido e silencioso: a matemática do coronavírus. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/contagio-rapido-e-silencioso-matematica-do-coronavirus/>. Acesso em: 24 mar. 2020.