

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM - Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuriitiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Unifor - Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável” e ainda “Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil”.

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos “Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho” e “Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público”; “Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano” e “Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego”.

Por fim, temos o texto “A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017” encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**GARANTIA DE DIREITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOCENTE
UNIVERSITÁRIO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 À LUZ DA NOTA
TÉCNICA Nº 11/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**GUARANTEE OF RIGHTS IN UNIVERSITY PROFESSOR WORK RELATIONS
DURING THE COVID-19 PANDEMIC ACCORDING TO THE TECHNICAL NOTE
11/2020 OF THE LABOR PROSECUTION SERVICE**

**Max Emiliano da Silva Sena ¹
Vanessa Vieira Pessanha ²**

Resumo

Este artigo propõe-se a responder a seguinte indagação: na perspectiva do Ministério Público do Trabalho, quais as garantias a serem observadas nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de covid-19? Adotou-se como elemento central de análise a Nota Técnica nº 11/2020 do MPT, referente aos direitos de docentes no período pandêmico. Como resultado, identificou-se um rol de direitos fundamentais da categoria, objetivando contribuir no embasamento para a luta pela concretização destes. Utilizou-se o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica e documental, por meio da consulta de obras, reportagens e legislação.

Palavras-chave: Trabalho docente universitário, Pandemia de covid-19, Garantia de direitos, Nota técnica nº 11/2020, Ministério público do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article proposes to answer the following question: in the perspective of the Labor Prosecution Service, what are the guarantees to be observed in university professor work relations during the covid-19 pandemic? Technical Note 11/2020 of the MPT was adopted as central element of analysis, referring to rights of professors in the pandemic period. As a result, a list of fundamental rights in the category was identified, aiming to contribute to the basement for the realization struggle. The method of inductive approach and dogmatic-legal research of bibliographic and documentary nature was used, through consultation of works, reports and legislation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: University professor work, Covid-19 pandemic, Guarantee of rights, Technical note 11/2020, Labor prosecution service

¹ Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC-Minas. Mestre em Direito Público pela Universidade FUMEC. Procurador do Trabalho (MPT). Professor de Direito Constitucional da FADIVALE.

² Pós-doutoranda (UnB), Doutora e Mestra (UFBA) em Direito. Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pesquisadora. Membro do IBDT.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do novo coronavírus provocou mudanças profundas mundialmente, deixando consequências e reflexões que vão desde os modos de organização e exploração de mercados econômicos até à melhor forma de estabelecer e manter relacionamentos interpessoais. Os reflexos podem ser percebidos tanto em nível global e macro, como também em nível individual e existencial.

As várias áreas da vida humana foram afetadas de alguma forma. Merecem destaque, neste texto, as questões sanitárias e econômicas, notadamente atinentes às relações de trabalho, as quais ocupam a maior parte dos debates envolvendo os efeitos deletérios da pandemia de covid-19.

Nesta pesquisa, fez-se recorte de estudo do trabalho docente universitário, especificamente mediante a indagação consistente em quais as garantias a serem observadas nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia do novo coronavírus na perspectiva do Ministério Público do Trabalho, considerando que o órgão empreendeu atuação específica para a defesa e promoção dos direitos fundamentais dos(as) docentes nesse período de crise.

Adotou-se como elemento central de pesquisa a Nota Técnica nº 11/2020, aplicável às atividades docentes e produzida pelo denominado Grupo de Trabalho (GT) COVID-19, instituído pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para realizar estudos e promover ações de proteção à saúde do trabalhador, bem como de redução dos impactos trabalhistas negativos decorrentes da pandemia do novo coronavírus.

O objetivo, destarte, consiste em construir um panorama geral acerca do documento mencionado, com o registro dos direitos indicados pelo MPT como de observância necessária pelos empregadores do ramo educacional, sobretudo no exame ora proposto, que se volta para as relações de trabalho docente universitário. Vale pontuar que não se trata de um texto cuja proposta seja exaurir análise de cada um dos direitos mencionados, e sim observar a relevância da atuação do MPT no posicionamento sobre a situação dos(as) referidos(as) docentes, de maneira a lançar luzes sobre as dificuldades enfrentadas pela categoria em comento.

A abordagem é justificada pela relevância do pronunciamento oficial e específico do MPT sobre o tema. São inúmeras as violações veiculadas pela imprensa quanto aos direitos de professores(as) universitários(as) durante a pandemia de covid-19, sendo importante ressaltar que o trabalho docente universitário consiste no fator humano responsável pela formação de

parte significativa da mão-de-obra qualificada do país e, dessa forma, tem interferência direta no próprio projeto de nação que se deseja desenvolver.

O presente artigo encontra-se dividido em cinco capítulos, incluído este capítulo primeiro, destinado à introdução. No capítulo segundo, são tecidas considerações acerca da pandemia do novo coronavírus e os seus impactos na atividade docente. O capítulo terceiro está dedicado ao estudo da atuação (de maneira ampla) do Ministério Público do Trabalho (MPT) durante o referido momento histórico. No capítulo quarto, o foco reside na análise da Nota Técnica nº 11/2020, do MPT, frente aos direitos fundamentais dos(as) docentes universitários(as), cujo trabalho foi consideravelmente afetado durante o período pandêmico. Por fim, no capítulo quinto, são formuladas as considerações finais acerca do estudo.

Para o alcance do objetivo proposto, utilizaram-se o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica e documental, por meio da consulta de obras, reportagens e legislação.

A seguir, será vislumbrado o contexto que funcionou como fato gerador da Nota Técnica nº 11/2020 do MPT: a ampla disseminação do novo coronavírus e seus reflexos para o trabalho de docentes universitários.

2 A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E OS IMPACTOS NA ATIVIDADE DOCENTE UNIVERSITÁRIA

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia de covid-19, doença provocada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), em razão da rápida disseminação do vírus e do aumento de casos em vários países de todos os continentes. À época, contabilizavam-se 118.000 casos e 4.291 mortes em todo o mundo. (MOREIRA; PINHEIRO, 2020). Em razão disso, o Poder Executivo Federal do Brasil reconheceu o estado de calamidade pública decorrente da pandemia, em todo o território nacional, por meio do Decreto nº 10.308, de 02 de abril de 2020 (BRASIL, 2020d).

A partir do reconhecimento formal da pandemia pelo governo brasileiro, o poder público passou a adotar estratégias dirigidas ao enfrentamento da doença, tais como protocolos sanitários e limitações para entrada e saída de pessoas do país, bem como dentro do território nacional, além da estruturação de estabelecimentos hospitalares para o adequado tratamento das pessoas acometidas da doença.

Nessa grande crise que se instaurou com o avançar da pandemia, as consequências foram múltiplas, atingindo diversos setores da economia e, em efeito cascata, alcançando o mundo do trabalho.

Uma das primeiras medidas de proteção à saúde – individual e, sobretudo, coletiva – determinadas pelos poderes públicos municipais e estaduais resultou no fechamento de escolas e universidades, além de outros espaços de circulação de pessoas (como restaurantes, centros de compras etc.). Dessa forma, restaram suspensas as aulas presenciais, em virtude do risco substancial de contágio e, à vista disso, da necessidade de isolamento social.

A Medida Provisória (MP) nº 927/2020, visando estabelecer algumas resoluções trabalhistas para o período pandêmico, regulamentou o teletrabalho como substitutivo do trabalho presencial, quando cabível. A referida possibilidade foi o caminho encontrado por muitos estabelecimentos de ensino (especialmente as instituições privadas de ensino superior) para dar continuidade à prestação de serviços educacionais, gerando uma mudança substancial na atuação docente.

Apesar da vigência da MP nº 927 (BRASIL, 2020f) ter encerrado no dia 19 de julho de 2020, o regime de trabalho remoto seguiu em andamento, haja vista as discussões acerca do momento mais adequado de retorno às aulas presenciais. O receio em torno do tema é significativo, mesmo diante da possibilidade de autorização estatal para a volta aos espaços físicos de ensino (ALFANO, 2020).

O trabalho docente consiste em atividade bastante antiga, embora venha passando por diversas transformações nos últimos tempos. O ensino à distância, por exemplo, não é uma criação da pandemia. Observa-se, contudo, que, no referido momento histórico, a modalidade figura como única possível (pela necessidade de isolamento social) – ou seja, mesmo as pessoas que não optaram por essa metodologia (sejam estudantes ou docentes) precisaram se adaptar à nova realidade. Assim, houve uma modificação substancial no cotidiano de educadores(as).

Diversas reportagens registram a realidade de crescimento do número de finalizações contratuais, do número de alunos em cada sala de aula virtual, de cessão de uso de imagem e voz sem limite temporal e/ou enquanto o docente estiver no quadro de funcionários da instituição, dentre outras celeumas vivenciadas no âmbito educacional.

Muitas instituições de ensino superior apresentaram o crescimento da inadimplência e de trancamento dos cursos como fatores responsáveis pela redução do quadro docente. Sabe-se, contudo, que esta também segue viabilizada por alguns fatores de precarização do trabalho, valendo citar o aumento da quantidade de estudantes em cada turma virtual, a

contratação de tutores para realizar atividades inerentes ao trabalho de professores (com valor de hora-aula bem mais baixo) ou até mesmo o uso de robôs para correção de textos (DOMENICI, 2020). Além disso, como contraponto ao argumento da redução de receita dos estabelecimentos de ensino superior, há uma inegável diminuição dos custos fixos empresariais (exemplos: contas de água, luz etc.).

Os impactos desse processo são de naturezas bem distintas, uma vez que restam afetadas desde a qualidade do ensino (com a superlotação de salas de aula virtuais, por exemplo) até a economia do país (com o aumento substancial do desemprego, inclusive no setor da educação) e a própria qualidade de vida de docentes (seja pelo término efetivo do vínculo, seja pela brusca redução do salário, seja pela mudança significativa no modo de prestação do serviço).

Nesse último aspecto, podem ser enumeradas reverberações desde a necessidade de interrupção dos projetos de vida (como aquisição da casa própria) até a sobrecarga de trabalho, precisando exercer atividades profissionais (como elaboração e correção de avaliações) em tempo maior que antes e com remuneração correspondente menor – haja vista a junção de turmas que, em momento anterior, figuravam em média com pelo menos a metade dos alunos pelos quais muitos(as) docentes passaram a ser responsáveis durante a pandemia do novo coronavírus.

Alguns pontos da reportagem de Bárbara Muniz Vieira veiculada pelo portal G1 (2020) merecem menção, como a permanência de docentes no vínculo empregatício para manutenção do plano de saúde (fato que demonstra a vulnerabilidade de trabalhadores, inerente à própria relação de emprego, mesmo que sejam empregados de maior escolaridade), estudantes de cursos e semestres diversos em uma mesma sala de aula virtual (estabelecendo relação direta com a discussão acerca da qualidade de ensino), contratação de novos(as) docentes como pessoas jurídicas (PJ) e até mesmo comunicação de despedida por “pop-up” ao fazer o “login” no sistema.

Nas palavras de Ricardo Antunes (2020, p. 20), a modalidade à distância vem sendo utilizada “[...] para reduzir o corpo docente, intensificar o labor e aumentar os lucros”. Tal afirmação tem se confirmado em diversos contextos ao longo do tempo e ganhou ainda mais força durante a pandemia de covid-19, com relatos do processo de exploração da mão-de-obra potencializado pela modalidade não presencial.

A MP nº 936 (BRASIL, 2020e) e seus desdobramentos – convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020 (BRASIL, 2020c), sendo esta complementada pelo Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020 (BRASIL, 2020), e pelo Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de

2020 (BRASIL, 2020b) – permitiram a redução proporcional de jornada e salário. Embora essa previsão tenha atingido também instituições privadas de ensino superior, o pior cenário consiste mesmo nos relatos de irregularidade, como a redução de salário sem redução de jornada, utilizando o novo coronavírus como justificativa e a necessidade de ajudar a empresa a se manter.

Em quantidade bastante expressiva, muitas reportagens relatam casos específicos de instituições de ensino superior, depoimentos de profissionais da área de educação diretamente afetados(as), situações que correspondem à realidade de descumprimento de direitos trabalhistas e desvalorização do trabalho docente universitário. No meio acadêmico, também não é difícil ter notícias da violação de direitos de docentes, com minúcias que evidenciam a complexidade do tema e a vulnerabilidade de professores(as) das mais diversas áreas de atuação.

Vale ressaltar que a pandemia de covid-19 não criou a precarização do trabalho docente universitário, porém, sem dúvida, potencializou seus efeitos. Ao analisar a vida instantânea, Zygmunt Bauman (2001, p. 160) já afirmava que “a nova instantaneidade do tempo muda radicalmente a modalidade do convívio humano [...]”. E, sem dúvida, além da noção de tempo modificada, as relações humanas sofrem reflexos também das mudanças promovidas pela tecnologia, como uma das ferramentas que implementam essa ideia de acontecimentos imediatos. Todo esse cenário não deixa de alcançar o mundo do trabalho, impulsionando os processos em velocidade e ocasionando situações cada vez mais desafiadoras, tais como as que vêm sendo enfrentadas pela classe trabalhadora em exame.

Na sequência, será apresentado um breve panorama das ações do Ministério Público do Trabalho (MPT) nesse período de disseminação do novo coronavírus.

3 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) DURANTE A PANDEMIA

Diante das consequências sanitárias, econômicas e sociais da pandemia de covid-19, o Ministério Público brasileiro, na condição de instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme artigo 127 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), passou a atuar em diversas vertentes, que envolvem a garantia de oferta de vagas em unidades de tratamento intensivo (UTIs) e de remédios para tratamento da

doença, a fiscalização da correta aplicação dos recursos públicos, a adoção de protocolos sanitários e o respeito aos direitos fundamentais em geral.

Especificamente nas relações de trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT), enquanto ramo especializado do Ministério Público da União nas questões trabalhistas de interesse público relevante, criou grupo de trabalho, denominado GT COVID-19, com o objetivo de promover ações de proteção à saúde do trabalhador, bem como de redução dos impactos trabalhistas negativos decorrentes da pandemia do novo coronavírus (BRASIL, 2020b).

De acordo com o artigo 128 da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público brasileiro abrange o Ministério Público dos Estados e o Ministério Público da União, sendo que este compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (BRASIL, 1988).

Por seu turno, a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União (LOMPU), trata especificamente do Ministério Público do Trabalho nos artigos 83 a 115, remetendo-lhe o exercício das atribuições ministeriais junto aos órgãos da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1993).

De forma equivocada, é comum relacionar o exercício das atribuições do Ministério Público necessariamente nos órgãos do Poder Judiciário. Não obstante, como defensor da ordem jurídica e dos interesses da sociedade, a sua atuação ocorre tanto judicial quanto extrajudicialmente, podendo se utilizar de todos os instrumentos previstos na legislação para o cumprimento de sua missão institucional.

Nesse sentido, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco fazem o seguinte registro acerca da conformação conferida ao Ministério Público pelo constituinte de 1988: “ganhou o desenho de instituição voltada à defesa dos interesses mais elevados da convivência social e política, não apenas perante o Judiciário, mas também na ordem administrativa” (MENDES; BRANCO, 2014, p. 1012).

O Ministério Público do Trabalho integra o sistema de garantia dos direitos fundamentais trabalhistas, uma vez que o constituinte originário não se contentou em prever direitos sociais em favor dos trabalhadores, mas também previu mecanismos e instituições encarregadas de sua concretização. José Afonso da Silva discorre a respeito das garantias constitucionais dos direitos fundamentais, que “consistem nas instituições, determinações e

procedimentos mediante os quais a própria Constituição a observância ou, em caso de inobservância, a reintegração dos direitos fundamentais” (SILVA, 2008, p. 188).

Além do MPT, podem ser citados como integrantes do sistema de garantias dos direitos trabalhistas os sindicatos, a Auditoria-fiscal do Trabalho, a Justiça do Trabalho, os núcleos de assistência judiciária das faculdades, a Defensoria Pública da União, as associações, as organizações não governamentais e outros atores sociais que se propõem à defesa e efetivação desses direitos.

Nessa perspectiva, na condição de promotor e defensor dos direitos fundamentais trabalhistas, tem-se que, num primeiro momento, o MPT elegeu como estratégia a atuação promocional, mediante a edição de Notas Técnicas e a expedição de recomendações temáticas às empresas agrupadas por setores específicos, tais como empregadores domésticos, empresas de telemarketing, frigoríficos, estabelecimentos de saúde, empresas com aprendizes e estagiários adolescentes, estabelecimentos de ensino e administração pública.

A propósito das recomendações, que integram o instrumental inerente à atuação extrajudicial do Ministério Público, assim dispõe o artigo 6º, inciso XX, da Lei Complementar nº 75/1993:

Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

[...]

XX - expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis. (BRASIL, 1993).

A atuação promocional pode ser deflagrada de ofício, sem a necessidade de recebimento de representação ou denúncia, consubstanciando importante mecanismo de fomento a direitos fundamentais trabalhistas, mediante a realização de diálogo e de articulação do Ministério Público do Trabalho com os vários atores sociais. Além de viabilizar soluções dialógicas, esse tipo de procedimento visa evitar o ajuizamento de ações judiciais, o que acaba sendo mais benéfico para empresas, trabalhadores(as) e para toda a sociedade.

Ricardo José Macêdo de Britto Pereira assim observa: “encontra-se na esfera da recomendação a sugestão aos poderes competentes de edição de norma, de alteração da legislação em vigor ou adoção de medidas destinadas à efetividade dos direitos assegurados legalmente” (PEREIRA, 2014, p. 181).

As soluções consensuais são mais adequadas e consentâneas com a democraticidade e com a efetividade dos direitos fundamentais, na medida em que, conforme pontuam Max Emiliano da Silva Sena e Carlos Victor Muzzi Filho, “o excesso de demanda judicial, além de

oneroso e contraproducente em muitos casos, acaba por cristalizar ainda mais as tensões sociais, sem, realmente, resolver essas tensões e, claro, sem pacificar as relações sociais” (SENA; MUZZI FILHO, 2017, p. 74).

O acesso à justiça abrange não apenas a possibilidade de se provocar a atuação do Judiciário, sendo uma concepção muito mais ampla que traduz, ao fim e ao cabo, o direito a uma solução adequada, eficaz e eficiente para os litígios – e, principalmente, para evitá-los.

A atuação promocional e articulada, sem que seja necessário o ajuizamento de ações judiciais, trata-se de instrumento de concretização dos direitos fundamentais, inserido na adequada perspectiva de acesso à justiça. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, “o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 12).

Apesar dos benefícios da atuação promocional, nas situações em que não é possível a solução extrajudicial, o Ministério Público do Trabalho pode ajuizar todas as ações judiciais cabíveis para a proteção dos direitos sociais trabalhistas violados, com fundamento no artigo 129 da Constituição Federal de 1988, que, em seu inciso III, prevê como instrumento de atuação do Ministério Público a promoção do inquérito civil e da ação civil pública, com a finalidade de tutelar o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos, nestes compreendidos aqueles inerentes às relações de trabalho (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, até o dia 24 de agosto de 2020 o MPT havia recebido cerca de 29.000 denúncias relacionadas à violação de direitos trabalhistas em meio à Covid-19. Conforme Marina Barbosa, “as queixas vão desde a falta de equipamentos de proteção até a aplicação irregular dos acordos de redução salarial e à falta de controle da jornada do home office” (BARBOSA, 2020). As referidas denúncias acabaram por deflagrar a instauração de 6.690 inquéritos civis até a referida data, para apuração de irregularidades trabalhistas decorrentes da Covid-19 (BARBOSA, 2020).

Em pesquisa realizada na página oficial do MPT na internet em 1º de setembro de 2020, constata-se que foram expedidas 21 (vinte e uma) Notas Técnicas e 05 (cinco) Recomendações pelo GT Covid-19 e por Coordenadorias temáticas do órgão, as quais possuem relação direta com a pandemia (BRASIL, 2020b).

Levando-se em consideração os números da atuação do MPT nas suas 24 Procuradorias Regionais do Trabalho em todo o país, tem-se que, até o dia 27 de agosto de 2020, foram ajuizadas 275 ações civis públicas (ACP), firmados 143 Termos de Ajuste de Conduta (TAC), expedidas 12.140 recomendações, exarados 96.304 despachos, realizadas

2.200 audiências administrativas e expedidos 13.098 notificações, ofícios e requisições (ROCHA, 2020).

Embora não se tenha precisado o quantitativo, muitas denúncias de irregularidades dizem respeito à relação de trabalho docente. Se os vários segmentos sociais foram impactados pela pandemia, o regular funcionamento dos estabelecimentos escolares sofreu de uma maneira muito substancial, sendo considerado, ainda, um segmento muito sensível à reabertura, por ser a escola um lugar de natural contato e aglomeração, além das incertezas que permeiam estabelecimentos de ensino, professores, equipes de apoio administrativo, alunos e familiares (GALLAS, 2020).

Os(as) professores(as) foram particularmente impactados(as) pela pandemia, conforme exposto no tópico 2 deste artigo. A título exemplificativo, observa-se que, de forma abrupta, foram obrigados(as) a operar uma quantidade significativa de equipamentos e plataformas tecnológicas, sem treinamento prévio, bem como a transformar suas casas em escritórios e salas de aula, sem direito à garantia de preservação da privacidade de sua vida doméstica, face às várias oportunidades em que suas residências são expostas em vídeos e aulas telepresenciais.

Em razão desse cenário, o Ministério Público do Trabalho expediu Nota Técnica específica, como forma de promover o respeito a uma série de direitos fundamentais dos professores, conforme será objeto de análise no próximo tópico.

4 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS E A NOTA TÉCNICA Nº 11/2020 DO MPT

A Nota Técnica nº 11, do Ministério Público do Trabalho, é datada de 17 de junho de 2020, sendo assinada por 19 (dezenove) Procuradores do Trabalho. Seu objetivo consiste em “[...] indicar as diretrizes a serem observadas por estabelecimentos de ensino, a fim de garantir a proteção da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores que exercerem as suas atividades laborais por meio de plataformas virtuais e/ou em home office” (MPT, 2020a, p. 01).

Com um rol de nove tópicos de considerações, o embasamento registrado na Nota Técnica percorre desde a Constituição Federal até manifestações oficiais da Organização Mundial da Saúde (OMS), Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e diversas normas infraconstitucionais. Vale reforçar que, embora o conteúdo seja destinado a

estabelecimentos de ensino, o foco do exame que ora se apresenta são as instituições privadas de ensino superior, tendo em vista o corte epistemológico proposto para o presente artigo.

O quarto item entre as considerações apresentadas no documento em análise registra a importância do “[...] respeito aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais, à pluralidade e à diversidade e à finalidade social da rede” (MPT, 2020a, p. 02). Tal consideração contempla pressupostos fundamentais, de observância absolutamente indispensável, especialmente levando em consideração a proteção do trabalho sob o prisma da Constituição Federal de 1988.

O sétimo item de considerações aborda a liberdade de cátedra, que engloba a “[...] liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, bem como o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar [...]”, cuja previsão está contida no art. 206 da CF/88 (MPT, 2020a, p. 03). A liberdade de cátedra consiste, sem dúvida, em um dos elementos de grande valor não só para a pessoa que trabalha com educação, mas também para o processo educacional em sentido mais abrangente, uma vez que permite um olhar de cuidado, senso crítico e embasamento, todos extremamente caros para essa atividade das mais relevantes para o conjunto social.

Na sequência, o documento apresenta um total de 25 (vinte e cinco) recomendações aos empregadores da área educacional, em detalhada exposição de conteúdo, procurando comunicar elementos cruciais que têm sido objeto de violação de maneira ainda mais desafiadora durante o período de disseminação do novo coronavírus.

Os dois primeiros pontos remetem à relevância da participação sindical quanto à mediação para a construção das normas responsáveis por regulamentar a prestação de serviço docente durante o período da pandemia de covid-19. Por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, devem ser previstas não só as questões atinentes ao *home office*, mas também ao processo de retorno às atividades presenciais (MPT, 2020a, p. 03-04).

Os pontos 3 e 4 tratam de ergonomia, seja quanto às questões físicas do ambiente de trabalho – com o fornecimento dos equipamentos necessários a tal finalidade ou reembolso dos gastos do empregado para esse objetivo –, seja no que diz respeito à perspectiva organizacional – como tempo *versus* tarefas a serem executadas (MPT, 2020a, p. 04). Em contexto semelhante, a ginástica laboral é o tema do ponto 6, indicando a importância de orientações dessa natureza para evitar lesões (MPT, 2020a, p. 04).

O ponto 5 tem como núcleo a acessibilidade de docentes e discentes, tanto no que é relacionado a equipamentos quanto ao conteúdo propriamente dito – exemplo: intérprete de libras (MPT, 2020a, p. 04).

A jornada de trabalho é contemplada no ponto 7, de modo a indicar o quão imperioso é observar, dentro do seu cômputo, não só a aula em si, mas também o tempo de adaptação, capacitação, preparação de material de trabalho, orientação posterior de alunos e avaliação (MPT, 2020a, p. 04-05). Ainda no tema duração do trabalho, os pontos 8 e 9 reforçam a importância dos intervalos para repouso, com olhar especial para as atividades por mediação tecnológica, sugerindo um intervalo a cada aula ministrada, sem prejuízo da remuneração; e, no ponto 10, a disponibilização de uma sala virtual de encontro entre os colegas de trabalho, de modo a promover a socialização nos períodos de intervalo (MPT, 2020a, p. 05).

Como uma das matérias nevrálgicas do que se observa nas relações de trabalho docente durante a pandemia, o ponto 11 visa à garantia de irredutibilidade salarial de docentes, lembrando que a aplicação da MP nº 936/2020 (e seus desdobramentos, conforme mencionado no tópico 2 deste artigo) está adstrita à efetiva redução de jornada e à efetiva suspensão contratual (MPT, 2020a, p. 05).

Os pontos 12 e 13 tratam da gravação de aulas, tendo o fulcro de assegurar a remuneração do(a) docente em cada reprodução de conteúdo, com o pagamento das horas-aula correspondentes e com o período de uso do material não ultrapassando o término da pandemia (MPT, 2020a, p. 05-06).

O cuidado com o direito de imagem e o direito à intimidade de docentes está previsto no ponto 14, inclusive com menção à não exposição do ambiente doméstico (MPT, 2020a, p. 06).

De acordo com o ponto 15, plataformas virtuais próprias ou fechadas – em tempo real de transmissão ou com tempo que não ultrapasse o período letivo – devem ser a preferência de utilização pelas instituições de ensino, sendo necessária, de acordo com o ponto 16, a autorização expressa dos(as) docentes para divulgar material ou usar dados pessoais do(a) profissional em plataformas virtuais abertas (MPT, 2020a, p. 06).

O apoio tecnológico e a capacitação técnica de docentes e discentes são responsabilidade do estabelecimento de ensino, conforme o ponto 17, com clara menção ao fato de que a capacitação discente só deve ser realizada por docentes se não aumentar a carga horária destes (MPT, 2020a, p. 06).

A reorganização do calendário de atividades é abordada no ponto 18, respeitando o diálogo com o corpo docente e as diretrizes dos órgãos estatais competentes (MPT, 2020, p. 06).

A liberdade de cátedra resta consignada no ponto 19, lembrando que deve existir da mesma maneira que nas salas de aula presenciais, bem como no ponto 20, com a necessidade de respeito àquela e também à liberdade de expressão por todos(as) que compõem o espaço educacional, incluindo discentes e demais profissionais da instituição (MPT, 2020a, p. 07).

Por intermédio dos pontos 20 e 21, procura-se assegurar o direito à desconexão de docentes, com horários pré-definidos e devidamente remunerados para atendimento de toda a comunidade acadêmica, evitando aplicativos de uso pessoal (MPT, 2020a, p. 07).

Os pontos 23 e 24 buscam alertar para a proibição de reproduzir qualquer imagem, áudio ou material produzido por docentes, tendo como objetivo a observância dos direitos autorais e da personalidade (MPT, 2020a, p. 07-08).

O último ponto (25), por sua vez, rememora a necessidade de instruir adequadamente funcionários(as), intencionando evitar o adoecimento (de diversas naturezas) e os acidentes de trabalho (MPT, 2020a, p. 08).

O escrito em estudo é finalizado com esse conteúdo e, a partir do resumo construídos nas linhas anteriores, resta evidenciada sua relevância para docentes no cenário da pandemia, especialmente para os(as) professores(as) de instituições privadas de ensino superior.

Um dos principais méritos do documento consiste em por luzes em assuntos que precisam ser amplamente discutidos, dando visibilidade ao processo de precarização do trabalho docente e promovendo uma maior reflexão no âmbito da ciência jurídica. São muitos os desafios que vêm sendo enfrentados no mundo do trabalho, ampliados sobremaneira com a pandemia de covid-19, em relação aos quais, infelizmente, os(as) docentes do ensino superior privado não estão imunes.

As questões tratadas em seu inteiro teor expõem, pormenorizadamente, os principais desafios enfrentados pela classe trabalhadora em exame e, conquanto não consigam exaurir o rol de demandas, tiram do ostracismo elementos indispensáveis à valorização do trabalho docente como um todo – e universitário, em especial –, seja em tempos de pandemia, seja em dias / anos / décadas de descumprimento de direitos da categoria em comento.

A Nota Técnica do MPT parte de uma visão holística da questão relativa ao trabalho docente, fundada na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e na relevância da educação que, de acordo com a Constituição Federal de 1988 (art. 205, parte final), é instrumento que visa “ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da

cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988). De se observar que o artigo 206, inciso V, da Constituição de 1988, estabelece como um dos princípios regentes do ensino no país a valorização dos profissionais da educação escolar (BRASIL, 1988), o que implica, por consequência, a impositividade da devida atenção para os temas elencados na Nota Técnica nº 11/2020, os quais condensam a preocupação e a perspectiva do Ministério Público do Trabalho quanto ao trabalho docente universitário durante a pandemia de covid-19.

A propósito do valor social do trabalho, aplicado à atividade docente no período de pandemia, trata-se de princípio político conformador que se opõe de forma precípua ao poder constituinte derivado, ao legislador infraconstitucional e ao poder público, os quais possuem o dever de pautar suas ações em sintonia com os mandamentos da Constituição (SENA, 2019, p. 146).

Em momentos de crise, os princípios fundantes do Estado brasileiro, entendidos como os mais relevantes pelo constituinte originário no processo democrático que levou à edição e promulgação da Constituição Federal de 1988, precisam ser manejados enquanto mandamentos de otimização (ALEXY, 2017, p. 90), como forma de defesa e promoção dos direitos fundamentais. Isso não significa a impossibilidade de adaptações ao momento de crise, mas sim a necessidade de preservação do núcleo essencial plasmado pela própria sociedade por meio do constituinte originário.

Os desafios para implementar as garantias são significativos. Por exemplo: em que pese exista a defesa de que o empregador tem o dever fundamental de qualificar seus empregados (PESSANHA, 2015), não são raros os casos de instituições de ensino superior privadas que não ofertaram cursos para auxiliar docentes no desenvolvimento de suas atividades por meio das plataformas virtuais de ensino. Assim como, oferecendo outro exemplo, muitos(as) profissionais da área têm relatado problemas de natureza física (dores de cabeça, musculares, na coluna etc.) com os horários de trabalho mantidos exatamente sem alterações, ou seja, sem observar as especificidades da modalidade, devidamente lembradas pelo MPT.

Outro elemento que não deve ser olvidado diz respeito à realidade de transformações para além do período pandêmico. Muitos dos aspectos abordados pelo MPT por meio da Nota Técnica nº 11/2020 não devem ficar adstritos a esse tempo. Especialistas têm falado em ensino híbrido (mesclando momentos presenciais e virtuais) e o próprio crescimento do ensino à distância já era uma realidade antes mesmo do novo coronavírus. Dessa forma, não restam dúvidas de que essas discussões precisam ser enfrentadas, ganhando maior notoriedade

e promovendo o fortalecimento do discurso em defesa dos direitos de docentes em todos os níveis de atuação.

A imprescindibilidade de cumprimento das recomendações é indubitável. Vale reforçar, contudo, que o desrespeito de direitos tão importantes de docentes ganhou força avassaladora durante o período pandêmico, porém já vem ocorrendo há muito tempo, razão pela qual esse debate se faz urgente, com vistas à produção de efeitos para além do momento histórico referido e para o bem de toda a sociedade.

A classe docente ganhará com a concretização de seus direitos, mas os efeitos não se restringem aos(as) professores(as). Em verdade, alcançam toda a sociedade, uma vez que o resultado tende a gerar a melhoria da qualidade de ensino, o aprimoramento das melhores práticas pedagógicas e, em última instância, a materialização de direitos sociais que reverberam de maneira a auxiliar na sustentação do pilar do Direito do Trabalho imbuído de valores constitucionais extremamente relevantes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho, seguindo a linha da ocorrência em sede mundial e em diversas áreas da vida (sobretudo nos âmbitos econômico, sanitário e social), vivenciou inúmeras transformações durante a pandemia de covid-19. O fechamento de espaços de ensino (escolas, instituições de ensino superior etc.) foi uma das primeiras medidas do poder público para conter a disseminação do novo coronavírus, gerando a migração das atividades de ensino para o modelo mediado por tecnologias.

Dessa forma, muitos(as) docentes tiveram seu formato de prestação de serviços abruptamente alterado, com uma série de problemas acompanhando essa mudança. Embora não seja algo novo o processo de precarização pelo qual vem passando o trabalho docente universitário no Brasil ao longo dos últimos anos, tal situação passou por um agravamento substancial com o advento da pandemia de covid-19.

A par desse cenário de crise, na condição de promotor e defensor dos direitos fundamentais trabalhistas, sem prejuízo do ajuizamento de ações judiciais, num primeiro momento o Ministério Público do Trabalho elegeu como estratégia a atuação extrajudicial e promocional, mediante a edição de Notas Técnicas e a expedição de recomendações temáticas às empresas agrupadas por alguns setores específicos. Ainda que sem o número preciso divulgado, sabe-se que muitas das denúncias de irregularidades que chegaram ao MPT correspondem à realidade do trabalho docente.

Nesse sentido, especificamente quanto ao trabalho dos(as) professores(as), o MPT expediu a Nota Técnica nº 11/2020, de modo a buscar a garantia de efetividade dos direitos fundamentais de docentes, por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office* durante o período da pandemia da doença infecciosa de covid-19.

A partir de tudo quanto exposto, é possível afirmar que, na visão do Ministério Público do Trabalho, são direitos fundamentais dos(as) docentes, sobretudo no período da pandemia de covid-19:

1. Adequada negociação acerca do trabalho desenvolvido de maneira remota e das condições de retorno ao formato presencial, preferencialmente com a participação do sindicato e em registro escrito;
2. Observância da ergonomia, tanto no que diz respeito aos equipamentos (ergonomia física) quanto no ritmo de trabalho (ergonomia organizacional), reforçando a importância da ginástica laboral na prevenção de lesões;
3. Proteção da acessibilidade nos prisms do maquinário e do conteúdo;
4. Atenção especial quanto à jornada de trabalho (de maneira a contemplar, todas as atividades – desde a capacitação até a avaliação de discentes), ampliando os intervalos para repouso e sem prejuízo da remuneração;
5. Criação de sala virtual composta por outros(as) docentes, almejando promover a socialização e reduzir os efeitos inerentes ao isolamento social;
6. Garantia da irredutibilidade social, sendo aplicável a redução proporcional de jornada e de salário, assim como a suspensão contratual, apenas quando efetivamente cabíveis;
7. Regulação do material produzido (imagens, áudios, apostilas, slides etc.) pelo(a) docente, autorizando o uso apenas durante a pandemia e sem prejuízo da irredutibilidade salarial, com pagamento adequado ao(à) profissional cada vez que o material for utilizado;
8. Salvaguarda do direito de imagem e do direito à privacidade do(a) docente, especialmente quanto ao ambiente doméstico;
9. Preferência por plataformas virtuais para público restrito e de apresentação simultânea de conteúdo, ficando o conteúdo disponível apenas durante o semestre letivo (quando houver gravação e afins). Quando a atividade for difundida em plataforma virtual aberta, é obrigatória a autorização expressa do(a) docente;

10. Acompanhamento tecnológico e/ou capacitação disponível para docentes e discentes, com docentes responsáveis pelo atendimento dessa natureza a discentes apenas dentro da carga horária de trabalho;

11. Reorganização do calendário por meio de diálogo com docentes e de acordo com as determinações dos órgãos estatais competentes;

12. Respeito à liberdade de cátedra nos mesmos moldes das aulas presenciais, bem como da liberdade de expressão, proibida qualquer atuação em contrário (seja por insultos, memes, comentários pejorativos e outras possibilidades) de toda a comunidade acadêmica;

13. Adoção de comportamento geral no sentido de preservar os períodos de descanso e desconexão docente, com comunicação preferencialmente ocorrendo de maneira organizada, dentro dos horários estabelecidos e sem ser por aplicativos de uso pessoal do(a) professor(a);

14. Proibição de que sejam feitos registros e/ou reproduções das aulas e dos materiais por discentes ou quaisquer funcionários do estabelecimento de ensino, sem autorização prévia do(a) docente, de maneira a não incorrer em violação de direitos da personalidade e/ou autorais de docentes;

15. Veiculação de informações acerca de procedimentos para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho observa, portanto, que existe a violação de direitos de professores(as) e, por meio do documento analisado, demonstra empenho na tentativa de sistematizar as infrações, em clara perspectiva de comprovação do dever de cumprimento dos ditames legais, ainda que em um contexto com tantas peculiaridades como o vivido neste momento histórico.

Insta registrar que a Nota Técnica nº 11/2020 do MPT demonstra um posicionamento de grande relevância diante das inadequações que vêm sendo verificadas nas relações de trabalho docente – sobretudo no âmbito universitário – durante a pandemia de covid-19, com a necessidade de que a luta seja pela efetivação desses direitos.

Mesmo que, nas situações práticas, o descumprimento de direitos de docentes em âmbito universitário não se restrinja ao rol apresentado pelo MPT, trata-se, sem dúvida, de um documento de grande valor na luta pela valorização do trabalho docente como um todo – e do universitário em especial. Muitas das mudanças na docência em decorrência do uso das tecnologias devem permanecer, fato que torna ainda mais relevantes o debate e a construção de caminhos para viabilizar a garantia dos referidos direitos.

O processo de concretização de direitos dos(as) docentes, destarte, deve ultrapassar a barreira temporal da pandemia, com vistas a garantir à classe trabalhadora melhores condições de trabalho e, como consequência, melhoria da qualidade de ensino. Assim, o ganho é coletivo: não só para os(as) professores(as), mas para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

ALFANO, Bruno. Ibope: para 72%, escolas só devem abrir após vacina. **O Globo**, Seção Sociedade, set. 2020. Disponível em: https://oglobo.globo.com/sociedade/ibope-para-72-dos-entrevistados-aulas-presenciais-so-devem-ser-retomadas-quando-houver-vacina-contracovid-19-1-24627165?utm_source=globo.com&utm_medium=oglobo. Acesso em: 07 set. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBOSA, Marina. MPT recebe 29 mil denúncias trabalhistas relacionadas à covid-19. **Correio Braziliense**. Brasília, ago.2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/08/4870557-mpt-recebe-29-mil-denuncias-trabalhistas.html>. Acesso em: 03 set.2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. Plínio Dentizier. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. **Decreto nº 10.470, de 10 de agosto de 2020**. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm. Acesso em: 07 set. 2020a.

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020**. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10422.htm#art2. Acesso em: 07 set. 2020b.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá

outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 07 set. 2020c.

BRASIL. **Decreto nº 10.308, de 02 de abril de 2020**. Dispõe sobre requisição de bens e serviços prestados por empresas públicas vinculadas ao Ministério da Infraestrutura durante o período do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10308.htm. Acesso em: 12 set. 2020d.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 06 set. 2020e.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 06 set. 2020f.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DOMENICI, Thiago. Faculdades da Laureate substituem professores por robô sem que alunos saibam. **Folha de São Paulo**, São Paulo, maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/05/faculdades-da-laureate-substituem-professores-por-roboto-sem-que-alunos-saibam.shtml>. Acesso em: 06 set. 2020.

GALLAS, Daniel. Coronavírus na escola: o que diz a ciência sobre os riscos da volta às aulas? **BBC News Brasil**. Londres, ago. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53681929>. Acesso em: 03 set. 2020.

MENDES, Gilmar Ferreira. Paulo Gustavo Gonet Branco. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. 4ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica – GT COVID-19 nº 11/2020, de 17 de junho de 2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do

Trabalho na defesa da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em home office durante o período da pandemia da doença infecciosa COVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pgt-mpt-nota-tecnica-11-professores-as-2.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020a.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Pandemia covid-19: veja aqui notas técnicas, recomendações e a atuação do MPT nos estados. **MPT Notícias**. Brasília, mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>. Acesso em: 02 set. 2020b.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**. São Paulo, mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 02 set. 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **A ação civil pública no processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2014.

PESSANHA, Vanessa Vieira. **O dever fundamental do empregador de qualificar seus empregados**. 2015. 200f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. 200f. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/18751/1/VANESSA%20VIEIRA%20PESSANHA.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

ROCHA, Rosely. MPT recebe 30 mil denúncias de trabalhadores sobre Covid-19. **CUT Brasil**. São Paulo, ago.2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mpt-recebe-30-mil-denuncias-de-trabalhadores-sobre-covid-19-70b9>. Acesso em 02 set. 2020.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A força normativa do valor social do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SENA, Max Emiliano da Silva; MUZZI FILHO, Carlos Victor. **Judicialização dos conflitos sociais: reflexões sobre a necessidade de soluções dialógicas no Estado Democrático de Direito brasileiro**. In: Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, Brasília, DF: 2017, v. 3, n. 1, jan/jun 2017, p. 73-92. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/1821>. Acesso em: 12 set. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

VIEIRA, Bárbara Muniz. Faculdades particulares de SP lotam salas virtuais com até 180 alunos e demitem mais de 1.600 professores durante pandemia. **G1**, São Paulo, set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/09/02/faculdades-particulares-de-sp-lotam-salas-virtuais-com-ate-180-alunos-e-demitem-mais-de-1600-professores-durante-pandemia.ghtml>. Acesso em: 06 set. 2020.