



CÂMARA DOS DEPUTADOS

## PROJETO DE LEI N.º 4.816, DE 2020

(Do Sr. Vanderlei Macris)

Dispõe sobre normas que regulam a relação laboral entre estabelecimentos de educação básica e de educação superior e seus professores que atuem no ensino remoto realizado por meios digitais, em substituição ao ensino presencial.

**DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

EDUCAÇÃO;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

**APRECIAÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre normas que regulam a relação laboral entre estabelecimentos de educação básica e de educação superior e seus professores que atuem no ensino remoto, em substituição ao ensino presencial.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, entende-se, como ensino remoto, aquele realizado por meios digitais.

Art. 2º Os estabelecimentos particulares de educação básica e de educação superior que adotem, em substituição ao ensino presencial, nos termos da legislação pertinente, o ensino remoto, realizado por meios digitais, ou o ensino híbrido, isto é, em parte presencial e em parte remoto, deverão no que se refere à atuação dos docentes no ensino remoto:

I - regular a prestação de serviços por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office ou trabalho remoto, preferencialmente por meio de negociação coletiva, acordo coletivo, e por contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura do trabalho remoto, bem como o reembolso de eventuais despesas a cargo da(o) empregada(o), nos termos do art. 75-D da CLT, e demais aspectos contratuais pertinentes à prestação de serviços por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office;

II - adotar, preferencialmente, mediante prévia negociação coletiva, com amplo diálogo social entre sindicatos profissionais e patronais e/ou entidades educacionais, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, a regulamentação geral, específica, ou de forma articulada entre as normas coletivas, as condições de trabalho pertinentes à reconversão logística da prestação de serviços presencial para o trabalho por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office, previstas nesta Lei;

III – regular a conversão de aulas presenciais em aulas gravadas, por meio de aditivo contratual, com garantia de irredutibilidade salarial;

IV – regular a quantidade máxima de alunos por turma nos mesmos limites das turmas presenciais, não sendo permitido o acúmulo de turmas de campus ou unidades educacionais distintas;

V – garantir, observado o disposto no § 1º, a irredutibilidade salarial das(os) professoras(es), independentemente da adoção de modalidade síncrona ou assíncrona para ministrar as aulas virtuais ou remotas (telepresenciais ou gravadas); e das ferramentas tecnológicas utilizadas para elaboração e compartilhamento do conteúdo pedagógico, de ministração das aulas, e de aplicação de avaliações;

VI – garantir, na hipótese de aulas gravadas, no mínimo remuneração equivalente àquela das aulas presenciais, observando-se a proporção de horas-aula e cada reprodução por turmas da(o) docente, na mesma proporção das aulas presenciais;

VII – observar parâmetros adequados de ergonomia física e condições de trabalho previstos nas normas regulamentadoras editadas pelo órgão competente, em especial quanto aos equipamentos, mesas, cadeiras, a postura física, oferecendo ou reembolsando os valores dos bens necessários à garantia da integridade física;

VIII – observar os parâmetros da ergonomia organizacional, principalmente aqueles que levem em consideração as normas específicas de produção, as operações a serem realizadas, as exigências de tempo, a determinação do conteúdo de tempo, o ritmo de trabalho e conteúdo das tarefas;

IX – garantir ao corpo de docentes e discentes com deficiência acesso a todos os equipamentos, recursos de tecnologia assistiva e acessibilidade para que tenham condições plenas para aplicar e/ou acompanhar métodos e técnicas pedagógicas, bem como acesso, entre outros recursos, a intérprete da Libras, legenda oculta e audiodescrição, quando necessários;

X – observar, em relação à jornada contratual das(os) trabalhadoras(es), a adequação das atividades pedagógicas na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, considerando tanto as atividades realizadas pelo meio digital, quanto o período de capacitação, adaptação ao novo modelo de trabalho, prévio de preparação do material a ser utilizado e posterior de orientação e avaliação do aluno, de modo a não permitir jornadas de trabalho excessivas, que sobrecarreguem os profissionais;

XI – adequar, devido ao maior desgaste psicossomático da ministração de aulas por meios virtuais, a distribuição das atividades e dos tempos de trabalho, sem prejuízo da remuneração;

XII – incentivar o respectivo aumento dos intervalos para repouso, seja na extensão destes ou na quantidade, possibilitando-se, preferencialmente um intervalo entre cada aula ministrada, devendo os respectivos períodos de intervalo ser considerados como tempo de serviço para todos os efeitos, sem prejuízo da remuneração;

XIII – disponibilizar um ambiente virtual para os períodos de intervalos regulares para refeição e repouso, e ao início e final do dia, de uso exclusivo dos docentes como forma de possibilitar a socialização;

XIV – adotar, preferencialmente, plataformas virtuais de transmissão em tempo real ou determinar previamente o período de acesso às aulas virtuais, que não ultrapasse o período correspondente ao ano letivo, sempre por meio de plataformas de acesso restrito ou plataformas produzidas pela própria instituição;

XV – oferecer apoio tecnológico e orientação técnica permanente ou capacitar o corpo docente e discente para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais e, caso a orientação e capacitação das(os) alunas(os) fique a cargo da(o) docente, computar essa atividade na carga horária de trabalho;

XVI – definir a reorganização do calendário escolar de forma dialogada com as(os) trabalhadoras(es), assegurando o equilíbrio entre o processo de ensino e aprendizagem e a compensação da jornada de trabalho nas atividades pedagógicas, respeitadas as orientações e diretrizes dos conselhos de educação competentes;

XVII – observar a liberdade de cátedra nos ambientes virtuais, não diferenciando-a de uma sala de aula presencial para fins de ensino e administração do ambiente educacional, devendo-se garantir a permanência exclusiva dos(as) professores(as), auxiliares ou equipe de docentes nas salas virtuais, sendo o ingresso de demais integrantes do quadro escolar somente permitido, em caráter excepcional e emergencial, com autorização prévia da(o) docente ministrante da respectiva aula;

XVIII – adotar modelos de etiqueta digital em que se orientem alunas(os), responsáveis, supervisoras(es) e diretoras(es), com especificação de

horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais, o direito à desconexão do corpo docente e a compatibilidade entre a vida familiar e profissional;

XIX – estipular horários fixos, preferencialmente, dentro do período da própria aula virtual, ou em plantão de dúvidas com horário específico e determinado, devidamente remunerado, evitando-se o uso de aplicativos como WhatsApp, Telegram, comunicação por celular ou meios alternativos e sem horários definidos para atendimento dos discentes;

XX – adotar modelos de etiqueta digital em que se orientem alunas(os), responsáveis e supervisoras(es) sobre o respeito à liberdade de expressão e de cátedra, bem como a proibição de atos de intimidação sistemática (assédio moral, bullying), nos termos dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015, que podem vir a caracterizar crimes e contravenções previstas no Código Penal;

XXI – garantir o respeito ao direito de imagem e direito à privacidade do corpo docente, assegurando-lhe a realização da atividade sem exposição do ambiente doméstico, seja por meio de uso de plataformas que oferecem imagens para o plano de fundo ou outro meio que possibilite o exercício de tal direito;

XXII – proteger os direitos autorais do(a) professor(a), como o conteúdo das aulas e o material de apoio produzido para disciplina, como slides e apostilas, contra divulgação ou reprodução sem sua prévia autorização, sob pena de violação direitos autorais, tal como previsto Lei n. 9.610/1998, sobre direitos autorais;

XXIII – advertir discentes, docentes, responsáveis e supervisoras(es) e demais pessoas que tenham acesso à aula ou ao material dela decorrente, da proibição de fotografar, gravar, registrar, compartilhar ou divulgar, por qualquer outro meio, a imagem ou a voz ou o conteúdo autoral do professor, evitando-se o uso indevido de seus direitos da personalidade e/ou autorais;

XXIV – exigir consentimento prévio e expresso do docente para a produção de atividades acadêmicas a ser difundido em plataformas virtuais abertas, extracurriculares, em que sejam utilizados dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material pedagógico produzido pelo profissional;

XXV – instruir as(os) empregadas(os), de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais, físicas

e mentais, e acidentes de trabalho relacionados ao trabalho remoto, bem como a adotar medidas de segurança da informação;

XXVI – fornecer, por meio de profissionais especializados, orientações sobre exercícios de ginástica laboral, que objetivem evitar lesões decorrentes de movimentos repetitivos.

Parágrafo único. A redução da jornada de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, apenas são admissíveis se efetivamente houver a redução da carga horária de trabalho, com mecanismo de controle da jornada, ou a suspensão total das atividades docentes.

Art. 3º O disposto no art. 2º aplica-se, no que couber, aos estabelecimentos públicos de educação básica e de educação superior.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Os impactos da pandemia da Covid-19 se fizeram fortemente presentes nas diversas dimensões da vida social. Atingiram de forma extraordinária a educação escolar, em todos os seus níveis. Com a suspensão das atividades escolares presenciais, muitos estabelecimentos de ensino passaram a adotar o chamado ensino remoto.

A oferta de atividades pedagógicas não presenciais implicou importantes modificações no trabalho docente. O uso de novas tecnologias resultou em grandes alterações nas necessidades de qualificação dos professores, bem como nas suas condições de trabalho. Esse novo cenário não está suficientemente contemplado na legislação em vigor, especialmente no que se refere à proteção dos direitos laborais do magistério.

A Lei nº 14.040, de 2020, dispõe sobre a adoção de atividades pedagógicas não presenciais (o ensino remoto) durante o período de calamidade pública decretado em decorrência da pandemia do coronavírus. Essa norma se esgota em dezembro do corrente ano.

Nada impede, porém, que a experiência desse tipo de ensino venha a ser, mais adiante, por nova mudança legislativa, adotada de modo sistemático no contexto da educação brasileira.

Por tal razão, é fundamental que se estabeleçam normas legais que assegurem, não só para o tempo presente, mas de modo intemporal, isonomia de direitos laborais aos professores que estejam ou venham a permanecer atuando no ensino remoto.

O presente projeto, teve como fundamento o estudo de Doutorado em Educação, do professor Rodrigo Parras, intitulado **“Professor, Profissional Camaleão” Pandemia, Legislação Educacional na Modalidade Remota - Olhares de Merleau-Ponty a Michel Foucault**. Apresentado nas disciplinas Epistemologia da Educação e Subjetividades da Educação Contemporânea.

Esse é o objetivo do presente projeto lei, elaborado quase que totalmente com base na Norma Técnica nº 11, de 2020, do Ministério Público do Trabalho. Embora focada no momento da pandemia, suas recomendações são oportunas e relevantes para qualquer circunstância em que o ensino remoto venha a ser adotado.

Estou seguro de que a relevância desta iniciativa haverá de ser reconhecida pelos ilustres Pares, emprestando-lhe o necessário apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 05 de outubro de 2020.

Deputado VANDERLEI MACRIS

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

## **DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P\_7696  
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO  
PL 4816/2020

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

## **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

---

### **TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

---

#### **CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

---

##### **Seção VI Das Penalidades**

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

#### **CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO**

*(Capítulo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

### CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO (*Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988*)

#### Seção I Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....  
.....

## LEI N° 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015

Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying).

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 2º O Programa instituído no caput poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

**Art. 2º** Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

**Art. 3º** A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- IV - social: ignorar, isolar e excluir;
- V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- VI - físico: socar, chutar, bater;
- VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

**Art. 4º** Constituem objetivos do Programa referido no caput do art. 1º:

- I - prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade;

II - capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema;

III - implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação;

IV - instituir práticas de conduta e orientação de pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e agressores;

V - dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores;

VI - integrar os meios de comunicação de massa com as escolas e a sociedade, como forma de identificação e conscientização do problema e forma de preveni-lo e combatê-lo;

VII - promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, nos marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua;

VIII - evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil;

IX - promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, com ênfase nas práticas recorrentes de intimidação sistemática (bullying), ou constrangimento físico e psicológico, cometidas por alunos, professores e outros profissionais integrantes de escola e de comunidade escolar.

Art. 5º É dever do estabelecimento de ensino, dos clubes e das agremiações recreativas assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (bullying).

Art. 6º Serão produzidos e publicados relatórios bimestrais das ocorrências de intimidação sistemática (bullying) nos Estados e Municípios para planejamento das ações.

Art. 7º Os entes federados poderão firmar convênios e estabelecer parcerias para a implementação e a correta execução dos objetivos e diretrizes do Programa instituído por esta Lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação oficial.

Brasília, 6 de novembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF  
Luiz Cláudio Costa  
Nilma Lino Gomes

## **LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998**

Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### **TÍTULO I**

## DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei regula os direitos autorais, entendendo-se sob esta denominação os direitos de autor e os que lhes são conexos.

Art. 2º Os estrangeiros domiciliados no exterior gozarão da proteção assegurada nos acordos, convenções e tratados em vigor no Brasil.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei aos nacionais ou pessoas domiciliadas em país que assegure aos brasileiros ou pessoas domiciliadas no Brasil a reciprocidade na proteção aos direitos autorais ou equivalentes.

Art. 3º Os direitos autorais reputam-se, para os efeitos legais, bens móveis.

Art. 4º Interpretam-se restritivamente os negócios jurídicos sobre os direitos autorais.

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - publicação - o oferecimento de obra literária, artística ou científica ao conhecimento do público, com o consentimento do autor, ou de qualquer outro titular de direito de autor, por qualquer forma ou processo;

II - transmissão ou emissão - a difusão de sons ou de sons e imagens, por meio de ondas radioelétricas; sinais de satélite; fio, cabo ou outro condutor; meios óticos ou qualquer outro processo eletromagnético;

.....

.....

## **LEI Nº 14.020, DE 6 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.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e 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.

## CAPÍTULO II

### DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

#### Seção I

##### **Da Instituição, dos Objetivos e das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
  - II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
  - III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.
- .....
- .....

### **LEI Nº 14.040, DE 18 DE AGOSTO DE 2020**

Estabelece normas educacionais excepcionais a serem adotadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020; e altera a Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009.

#### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas educacionais a serem adotadas, em caráter excepcional, durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Parágrafo único. O Conselho Nacional de Educação (CNE) editará diretrizes nacionais com vistas à implementação do disposto nesta Lei.

Art. 2º Os estabelecimentos de ensino de educação básica, observadas as diretrizes nacionais editadas pelo CNE, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e as normas a serem editadas pelos respectivos sistemas de ensino, ficam dispensados, em caráter excepcional:

I - na educação infantil, da obrigatoriedade de observância do mínimo de dias de trabalho educacional e do cumprimento da carga horária mínima anual previstos no inciso II do caput do art. 31 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

II - no ensino fundamental e no ensino médio, da obrigatoriedade de observância do mínimo de dias de efetivo trabalho escolar, nos termos do inciso I do caput e do § 1º do art. 24 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, desde que cumprida a carga horária mínima

anual estabelecida nos referidos dispositivos, sem prejuízo da qualidade do ensino e da garantia dos direitos e objetivos de aprendizagem, observado o disposto no § 3º deste artigo.

§ 1º A dispensa de que trata o caput deste artigo aplicar-se-á ao ano letivo afetado pelo estado de calamidade pública referido no art. 1º desta Lei.

§ 2º A reorganização do calendário escolar do ano letivo afetado pelo estado de calamidade pública referido no art. 1º desta Lei obedecerá aos princípios dispostos no art. 206 da Constituição Federal, notadamente a igualdade de condições para o acesso e a permanência nas escolas, e contará com a participação das comunidades escolares para sua definição.

§ 3º Para o cumprimento dos objetivos de aprendizagem e desenvolvimento, a integralização da carga horária mínima do ano letivo afetado pelo estado de calamidade pública referido no art. 1º desta Lei poderá ser feita no ano subsequente, inclusive por meio da adoção de um continuum de 2 (duas) séries ou anos escolares, observadas as diretrizes nacionais editadas pelo CNE, a BNCC e as normas dos respectivos sistemas de ensino.

.....

.....



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**NOTA TÉCNICA – GT COVID 19 - 11/2020**

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.

**O GRUPO DE TRABALHO - GT COVID-19 - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, de âmbito nacional, instituído pela Portaria PGT n. 470.2020 (GT COVID-19), alteradas pelas Portarias PGT n. 585.2020, de 04 de abril de 2020, n. 507, de 23 de março de 2020 e n. 470, de 17 de março de 2020, que tem como objetivo promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia de infecções por COVID-19, com fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigos 7º, VI, XIII, XIV, XXII 127, 196, 200 na Lei Complementar n. 75/1993, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, I, e 84, *caput*, e na Lei n. 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), expedem a presente

**NOTA TÉCNICA**

com o objetivo de 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*.

**CONSIDERANDO** que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que os casos de doenças causadas pelo novo Coronavírus (SARS-COV-2) notificados em todos os continentes configuram uma pandemia;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

**CONSIDERANDO** que os estudos sobre o comportamento do vírus, os modos de transmissão e o comportamento da doença são recentes e estão em fase de desenvolvimento à medida que os casos são identificados, em especial em países com diferentes características climáticas e socioambientais, que as medidas de segurança também são atualizadas e que, portanto, o presente documento deve ser acompanhado da atualização dos canais oficiais da OMS, do Ministério da Saúde (MS) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA);

**CONSIDERANDO** a dimensão e a intensidade da evolução da transmissão comunitária da COVID-19 no Brasil, bem como as medidas governamentais de isolamento e quarentena, com a determinação de suspensão das atividades de instituições de ensino, públicas e privadas, em caráter temporário e a adoção por diversas unidades escolares e acadêmicas de atividades de forma remota;

**CONSIDERANDO** que o trabalho de docentes por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em *home office* deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da *Internet*, previstos no artigo 2º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), com destaque para o reconhecimento da escala mundial da rede e para o 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;

**CONSIDERANDO** a observância dos princípios e regras da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a qual “Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional”, a Medida Provisória 934, de 1º de abril de 2020, as Portarias MEC 343 (17.03.2020), 376 (03.04.2020) e 544 (16.06.2020) do Ministério da Educação e o Parecer CNE/CP 5, de 28 de abril de 2020;

**CONSIDERANDO** que constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, CRFB/1988), bem como duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, CRFB/1988);



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**CONSIDERANDO** o princípio da liberdade de cátedra, consistente na 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, ambos previstos no art. 206 da Constituição Federal de 1988;

**CONSIDERANDO** que a Norma Regulamentadora 17, visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente também se aplica ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office*;

**CONSIDERANDO** que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, mesmo não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo norteador de políticas públicas ou das decisões dos poderes públicos para a garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, bem como o princípio da igualdade e não discriminação (art. 5º, CRFB/1988), os quais invocam medidas necessárias pelas instituições de ensino para propiciar a compatibilidade da vida profissional e familiar de docentes em trabalho por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em *home office*;

**DIANTE DOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS, a O GRUPO DE TRABALHO – GT - COVID 19, no âmbito de suas atribuições, insta que estabelecimentos de ensino adotem as seguintes medidas para garantir a proteção à saúde e aos demais direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office durante o período da pandemia da doença infecciosa COVID-19:**

1. **REGULAR** a prestação de serviços por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em *home office* ou trabalho remoto, no período de medidas de contenção da pandemia do COVID-19, preferencialmente por meio de negociação coletiva, acordo coletivo, e por contrato de trabalho aditivo por escrito, com prazo determinado, tratando de forma específica sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura do trabalho remoto, bem

**FIM DO DOCUMENTO**