

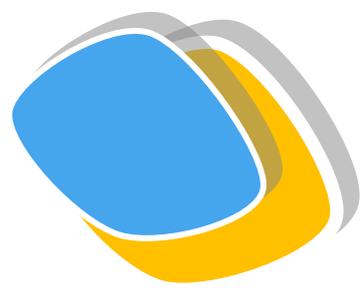
Ana Paula Dantas Ferreira
Luís Gomes Moura Neto

Cidadania e o direito a ter direitos

CADERNO DE OFICINAS

1ª edição

Mossoró
2019



Ana Paula Dantas Ferreira

Luís Gomes Moura Neto

Cidadania e o direito a ter direitos

CADERNO DE OFICINAS

1ª edição
2019



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	3
Capítulo 1.....	5
OFICINAS PEDAGÓGICAS.....	6
1. Bases teóricas e metodológicas.....	7
REFERÊNCIAS.....	9
Capítulo 2.....	11
OFICINA PEDAGÓGICA 1: A dignidade humana nas relações de trabalho (2h30min).....	12
1. Estrutura da Oficina.....	12
2. Materiais de apoio.....	15
REFERÊNCIAS.....	23
Capítulo 3.....	24
OFICINA PEDAGÓGICA 2: Direitos trabalhistas no Brasil.....	25
1. Estrutura da Oficina.....	25
2. Materiais de apoio.....	27
REFERÊNCIAS.....	36
Capítulo 4.....	37
OFICINA PEDAGÓGICA 3: Panorama das condições de trabalho no Brasil e mecanismos de proteção.....	38
1. Estrutura da Oficina.....	38
2. Materiais de apoio.....	40
REFERÊNCIAS.....	45
MARCOS HISTÓRICOS E LEGAIS.....	47
1. Tratados internacionais, legislação e instrumentos normativos.....	47
CANÇÕES.....	50
DIREITOS HUMANOS EM CENA.....	51
PÁGINAS DA WEB.....	53
SOBRE OS(AS) AUTORES(AS).....	55

APRESENTAÇÃO

Prezado educador, este caderno de oficinas foi construído para auxiliá-lo a trabalhar os Direitos Humanos, Direitos Fundamentais e Trabalhistas de forma prática, no âmbito da Educação Profissional. A metodologia de trabalho proposta baseia-se em uma abordagem crítico-reflexiva, e, este produto educacional, construído a partir da pesquisa intitulada "O fortalecimento da cultura dos Direitos Humanos na Educação Profissional: Oficinas Pedagógicas sobre a dignidade humana nas relações de trabalho", foi concebido para ser trabalhado junto a alunos do Ensino Médio Integrado (EMI). Através de depoimentos dos próprios alunos, reportagens, vídeos, músicas, normativos escolares e materiais expositivos é possível conduzir as oficinas possibilitando uma atuação ativa do participante de modo que este possa elaborar sínteses e materiais informativos que o possibilite compreender e intervir de maneira ética na realidade o qual está inserido.

As oficinas pedagógicas, por basearem-se na premissa do aprendizado fundamentado no exercício do trabalho (aprender-fazer), compreendem estratégias que, de maneira dinâmica, levam o aluno a pensar, agir e lidar com resolução de problemas reais de forma autônoma. Objetivamos, portanto, despertar no aluno do EMI, que está se qualificando para ampliar suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho, a refletir sobre a estrutura e o mundo do trabalho que o acolherá, de maneira crítica, transformando temas do cotidiano do trabalhador e compreensões de senso comum sobre direitos e deveres em investigação científica. Propomos para a assimilação da prática social, explorar conceitos, institutos e situações-problema de forma dialética e reflexiva para que o aluno investigue e se debruce sobre as questões debatidas em sala de aula apoiado em uma instrumentalização consistente conduzida pelo professor. Queremos que o aluno desenvolva habilidades escritas, dialógicas e atitudinais que são imprescindíveis para a emancipação, o exercício da cidadania e a transformação social.

Porém, é a garantia da condução independente e responsável do professor frente à dinâmica em sala de aula e suas variáveis que alça a educação ao patamar de instrumento de transformação da práxis social. Assim, avalie esse caderno como um catálogo de sugestões que podem ou não inspirá-lo de alguma forma a conduzir seus alunos no desafio de refletir a dignidade humana do trabalhador no contexto capitalista. Portanto, é aconselhável que os roteiros aqui sugeridos também sejam alvos de reflexão e adequação para que haja uma aplicação

satisfatório no contexto educacional que apenas o professor e seus alunos conhecem com profundidade.

Feitas essas considerações iniciais, esperamos que este material o inspire a explorar novos métodos de trabalho e a criar com seus alunos novas formas de trazer a Educação em Direitos Humanos para o contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Ana Paula Dantas Ferreira

Junho de 2019

Capítulo 1

**BASES TEÓRICAS E
METODOLÓGICAS DAS OFICINAS
PEDAGÓGICAS "CIDADANIA E O
DIREITO A TER DIREITOS**

OFICINAS PEDAGÓGICAS

As oficinas propostas neste caderno foram idealizadas e desenvolvidas, a princípio, para servir como instrumento pedagógico complementar às discussões travadas no âmbito da disciplina "Sociologia do trabalho", presente na ementa de diversos cursos técnicos, tanto na modalidade integrada como subsequente, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Objetivamos, com a utilização desse instrumento, contribuir com o fortalecimento da cultura de direitos humanos na educação profissional, abordando no decorrer de três oficinas os direitos fundamentais e instrumentos constitucionais disponíveis para o exercício digno da cidadania e do trabalho.

A avaliação e validação dessa proposta pedagógica, desenvolvemos e aplicamos as oficinas junto aos alunos de 4º ano do Curso Técnico de Vestuário, modalidade integrada, do IFRN - *Campus* Caicó, no âmbito da pesquisa "O fortalecimento da cultura dos Direitos Humanos na Educação Profissional: Oficinas Pedagógicas sobre a dignidade humana nas relações de trabalho", vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT, polo IFRN - *Campus* Mossoró.

Para a construção das oficinas detalhadas nos capítulos seguintes, observamos as orientações de Saviani (1999) quanto as cinco etapas a serem observadas no processo de ensino-aprendizagem da Pedagogia Histórico-Crítica, bem como as quatro dimensões e momentos intrínsecos às oficinas idealizadas por Candau (2013).

1. Bases teóricas e metodológicas

A integração entre teoria e prática no processo de ensino-aprendizagem e o trabalho coletivo são as duas características essenciais para a realização de uma oficina. Ademais, as oficinas propostas baseiam-se nas diretrizes estabelecidas por Candau (2013). A estrutura proposta observa quatro dimensões definidas pela autora, a saber: ver, saber, celebrar e comprometer-se. Articulamos as supraditas etapas, ao processo educacional desenvolvido no âmbito da Pedagogia Histórico-Crítica defendida por Saviani (1999). Buscamos concretizar o processo de ensino-aprendizagem através da observância dessas estruturas.

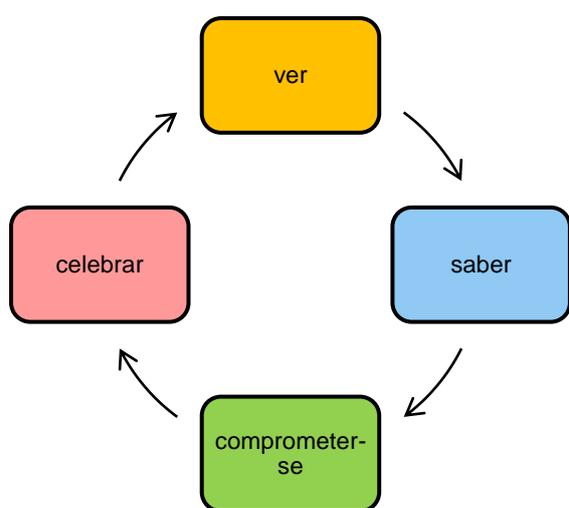


Figura 2- Etapas das oficinas pedagógicas em Candau (2013)

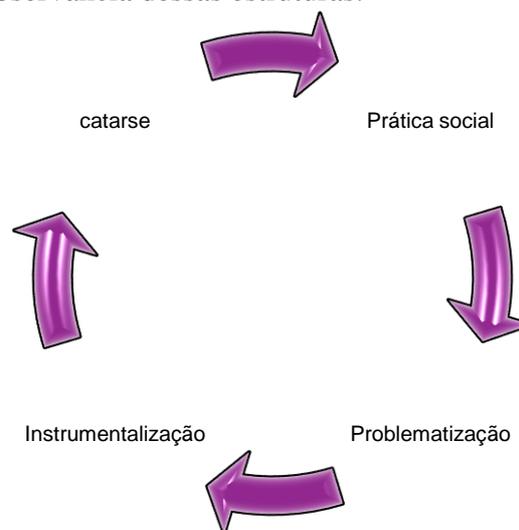


Figura 1- etapas a serem observadas na Pedagogia Histórico-Crítica (SAVIANI, 1999)

A primeira dimensão (ver) diz respeito ao reconhecimento dos conhecimentos e habilidades prévias dos participantes. O primeiro momento da oficina deve ser destinado para essa finalidade. Iniciar o debate a partir da compreensão dos educandos demonstra aos aprendizes que o conhecimento que eles possuem é importante no processo de ensino-aprendizagem (CANDAU, 2013). No âmbito da Pedagogia Histórico-Crítica, essa etapa equivale ao primeiro e segundo passos da abordagem de Saviani (1999), qual sejam, a prática social e a problematização.

A fase da prática social consiste no compartilhamento de impressões e reflexões iniciais entre professor e alunos sobre o tema proposto. Tanto o mestre quanto os aprendizes partem de suas experiências e vivências prévias. Entretanto, é preciso diferenciar essas realidades, visto que os níveis de compreensão da prática social diferem entre professor e alunos. O primeiro já possui uma síntese precária, enquanto o segundo detém apenas a compreensão sincrética da realidade.

Ambos dependem da interlocução com a prática pedagógica para articularem o conhecimento adquirido à sua prática social. Na fase de problematização, os participantes refletem e identificam quais conhecimentos precisam ser adquiridos para resolver os problemas identificados no âmbito da prática social (SAVIANI, 1999).

A segunda dimensão (saber), refere-se à propriedade cultural, ao compartilhamento de um novo conhecimento de maneira mais aprofundada. É a parte teórica da oficina. Nesse momento, o professor provido de um entendimento sobre a vivência prática dos alunos acerca da temática trabalhada, e após elencar com os alunos as questões que precisam ser resolvidas, deve fazer a sistematização do conteúdo, relacionando-o quando possível à realidade dos aprendizes. Para Saviani (1999), esta é a fase de instrumentalização. Nesse momento, o professor transmite direta ou indiretamente os instrumentos teóricos necessários para a superação dos problemas detectados. Para o autor, essa etapa representa a possibilidade de "apropriação pelas camadas populares das ferramentas culturais necessárias à luta social que travam diuturnamente para se libertar das condições de exploração em que vivem." (SAVIANI, 1999, p. 81).

A terceira dimensão das oficinas (comprometer-se) relaciona-se com a incorporação dos novos conhecimentos e o retorno à realidade com a possibilidade de transformá-la. Essa etapa corresponde as fases da catarse e retorno à prática social, no âmbito da Pedagogia revolucionária. No momento de incorporação do conhecimento e transformação da propriedade cultural em elemento da transformação social, os alunos encontram-se na fase da catarse, ponto principal do processo educativo na concepção de Saviani (1999). Isso porque, após a catarse o professor e o aluno reencontram a prática social com uma visão mais rica da realidade: o aluno porque assimilou o conhecimento a partir de uma experiência dialógica; o professor porque incorporou uma nova prática educativa a sua prática social.

Por fim, Candau (2013) esclarece que a quarta dimensão das oficinas (celebrar), deve percorrer todo o processo de ensino-aprendizagem que culmina na prática transformadora. As oficinas devem ser guiadas com entusiasmo, dinâmica, acolhimento e alegria, dividindo-se em momentos de sensibilização, aprofundamento e compromisso.

Posta a sistemática de trabalho adotada, apresentamos o planejamento básico das oficinas nos capítulos seguintes.

REFERÊNCIAS

CANDAU, V. M; SACAVINO, A. B. Educação em Direitos Humanos e Formação de Educadores. **Educação** (Porto Alegre, impresso), v. 36, n. 1, p. 59-66, jan./abr. 2013

CANDAU, V. M. *et. al.* **Educação em Direitos Humanos e Formação de Professores (as)**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SAVIANI, D. **Escola e Democracia: polêmicas do nosso tempo**. 32ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

SAVIANI, D. **Pedagogia Histórico-Crítica**. 11ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2012.

Capítulo 2

OFICINA PEDAGÓGICA 1: A
DIGNIDADE HUMANA NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO

OFICINA PEDAGÓGICA 1

A dignidade humana nas relações de trabalho (2h30min)

1. Estrutura da Oficina

Primeiro momento: Dinâmica de apresentação dos participantes (15min)

O primeiro contato com a turma deve dialogar com as dimensões ver e celebrar estabelecidas por Candau (2013). Dessa forma, será executada uma dinâmica de apresentação. Cada aluno dirá seu nome, idade, o que o motivou a escolher o curso técnico de vestuário, e quais são suas expectativas profissionais e receios. Pretende-se com essa atividade tornar os membros do grupo conhecidos a partir de suas aspirações e identidade profissional.

Segundo momento: Direitos para quê e para quem? (15 min.)

Nessa etapa, o objetivo é sensibilizar os alunos para a temática a ser debatida. Seguindo as orientações de Candau (2013) e Saviani (1999), será proposto a cada participante que escreva em no máximo cinco linhas **Qual o papel dos direitos humanos para o exercício digno do trabalho?**

Após essa atividade serão apresentados os objetivos da oficina.

Objetivos

- Reconhecer a compreensão do grupo acerca dos direitos humanos trabalhistas e os desafios para a consolidação desses direitos;
- Estabelecer os conceitos e marcos legais dos direitos humanos, identificando as bases históricas que os sustentam e aprofundar sua relação com a democracia.
- Identificar e confrontar os direitos trabalhistas presentes na Constituição com as práticas do mundo do trabalho.

Terceiro momento: Direitos Humanos e a consolidação democrática (50 min)

Esse momento será dedicado a instrumentalização, à dimensão do saber. O método pedagógico expositivo será adotado para essa etapa, com a utilização de recursos didáticos como a apresentação de Power Point. Será apresentado aos alunos os aspectos conceituais, históricos e normativos dos direitos humanos, a apresentação das declarações e pactos internacionais que dão conta da dignidade no trabalho e brevemente como os direitos trabalhistas estão dispostos na Constituição Federal.

Intervalo(10min)

Quarto momento: O retrato do mundo do trabalho no Brasil (35min)

Nessa etapa, os alunos serão divididos em quatro grupos. Será distribuído para cada grupo notícias referentes à realidade do mundo do trabalho no Brasil. Os alunos deverão ler os textos e formular hipóteses quanto o distanciamento ou não entre os direitos previstos e a realidade e apresentar para os outros grupos.

- Grupo 1 - Texto 1 - Trabalho escravo persiste após 130 anos da sua abolição, denunciam debatedores.
- Grupo 2 - Texto 2 - Brasil registra mais de 4 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2018
- Grupo 3 - Texto 3 - Mais de 30 mil crianças e adolescentes estão em situação de trabalho infantil no RN, diz pesquisa
- Grupo 4 - Texto 4 - "Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil"

Roteiro de Leitura

- Leitura individual ou coletiva do texto (a critério do grupo).
- Análise do texto, salientando conjuntamente os aspectos mais relevantes.
- Relacionar o texto com a reflexão do início do encontro e com os direitos previstos na DUDH e Constituição Federal.

Música (10min): Após a discussão da dinâmica, reproduzir o videoclipe "A música que todos deveriam saber a letra".

Avaliação (15min)

No momento avaliativo, os grupos ainda formados deverão destacar o que o tema trouxe de diferente e o que sentiram falta de ser debatido, destacando os aspectos positivos e negativos da oficina.

Recursos didáticos e materiais necessários

- Power Point com as instruções para a dinâmica de apresentação, os objetivos e o roteiro para o momento expositivo.
- Folhas de papel A4
- Caixa de som
- Projetor

Materiais de apoio

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (uma cópia para casa aluno).
- Música "A música que todos deveriam saber a letra".
- Roteiro de atividade em grupo

Textos de apoio:

- "Trabalho escravo persiste após 130 anos da sua abolição, denunciam debatedores."
- "Brasil registra mais de 4 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2018"
- "Mais de 30 mil crianças e adolescentes estão em situação de trabalho infantil no RN, diz pesquisa"
- "Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil"

2. Materiais de apoio

Material de apoio 1: Declaração Universal dos Direitos Humanos

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultam em atos bárbaros que ultrajam a consciência da humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

A Assembleia Geral proclama:

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo 1º

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo 2º

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Não será tampouco feita qualquer distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 3º

Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 4º

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5º

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo 6º

Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.

Artigo 7º Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8º

Toda pessoa tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo 9º

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo 10

Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo 11

§1. Toda pessoa acusada de um ato delituoso tem o direito de ser presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.

§2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Tampouco será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo 12

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo 13

§1. Toda pessoa tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

§2. Toda pessoa tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo 14

§1. Toda pessoa, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

§2. Este direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 15

§1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.

§2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo 16

Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.

§1. O casamento não será válido senão como o livre e pleno consentimento dos nubentes.

§2. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.

Artigo 17

§1. Toda pessoa tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.

§2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo 18 Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo 19

Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo 20

§1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.

§2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo 21

§1. Toda pessoa tem o direito de tomar parte no governo de seu país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.

§2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.

§3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo 22

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo 23

§1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

§2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

§3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

§4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Artigo 24

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.

Artigo 25

§1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

§2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora de matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Artigo 26

§1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

§2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

§3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo 27

§1. Toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do processo científico e de seus benefícios.

§2. Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo 28

Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo 29

§1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

§2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas por lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

§3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 30

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

Temática 1 - Trabalho escravo no Brasil

Texto de apoio 1 - Trabalho escravo persiste após 130 anos da sua abolição,denunciam debatedores

Trabalho forçado, condições degradantes, jornada exaustiva e servidão por dívida são situações que marcam a exploração do trabalho escravo, constatado no Brasil mesmo após 130 anos da abolição da escravatura. Esse quadro foi relatado por participantes de audiência pública da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) nesta terça-feira (15). O senador Paulo Paim (PT-RS) apresentou o pedido para o debate.

Helder Amorim, vice-presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), citou dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstrando que a população negra e parda representa a maioria das pessoas analfabetas, em situação de extrema pobreza e com as piores colocações no mercado de trabalho.

- São marcas perceptíveis no contexto político atual. O regime escravagista deixou na nossa mentalidade traços excludentes e de profunda desigualdade social. O Brasil tem ainda, na atualidade, a ferida aberta da prática do trabalho análogo à escravidão - disse.

Para a senadora Regina Sousa (PT-PI), aqueles que exploram o trabalho escravo moderno vêm buscando ocupar espaços públicos para implantar projetos no Congresso Nacional em prol da continuidade da exploração da mão de obra. Vera Jatobá, diretora do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), concordou com essa afirmação.

- Não adianta ter conhecimento sem consciência. Não adianta ter verdade sem liberdade. As leis podem trazer retrocesso. As várias formas de exclusão não ficam claras na legislação. Por isso, é preciso haver uma reflexão de todos. Não basta entender, tem que compreender o contexto histórico – salientou a diretora.

Medidas

Nos últimos 20 anos, o governo brasileiro buscou medidas de combate à prática do trabalho escravo. Segundo Helder Amorim, as principais ações giram em torno dos Grupos Móveis de Fiscalização do Trabalho e da Lista Suja, que divulga o nome de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas às de escravo.

No entanto, para o presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), Carlos Silva, a conquista da legislação que garante os direitos do trabalhador vem sendo constantemente ameaçada pelo atual governo.

- A Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo está sendo esvaziada. O Grupo Especial de Fiscalização Móvel, que já foi composto por nove equipes, hoje tem quatro equipes, pois não tem orçamento suficiente. A Lista Suja vive uma batalha judicial. O governo só divulga porque tem que cumprir uma decisão judicial mediante ação civil do Ministério Público. O seguro desemprego do trabalhador resgatado é sempre objeto de contingenciamento. A nossa vida de auditores fiscais do trabalho é de resistência.

Chacina de Unai

Os debatedores lembraram a chacina de Unai (MG), que ocorreu em 2004, quando quatro fiscais do trabalho foram assassinados durante uma fiscalização de rotina em fazendas. Para o senador Paulo Rocha (PT-PA), o episódio serve para mostrar que a escravidão moderna não está presente apenas no estado do Pará.

- Para aqueles que acreditavam que o trabalho escravo acontecia apenas no interior da Floresta Amazônica, aqui, em plena vigilância da capital do país, aconteceu a eliminação daqueles que foram fazer cumprir a lei. É preciso resgatar a história daqueles que lutaram e continuar com a luta em defesa desses trabalhadores.

Temática 2 - Segurança do trabalho

Texto de apoio 2 - Brasil registrou mais de 4 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2018

O Brasil registrou cerca de 4,2 milhões de acidentes de trabalho de 2012 até agora, sendo que 15.768 resultaram em mortes. Os dados são do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho e ganham ainda mais relevância nesta semana, tendo em vista o Dia Nacional da Prevenção de Acidentes do Trabalho, celebrado em 27 de julho (próxima sexta).

Apenas no ano passado, um total de 895.770 acidentes foram registrados no Brasil. Cortes, laceração, ferida contusa e punctura (furo ou picada) responderam por cerca de 92 mil casos. Ainda contabilizam nos dados 78.499 fraturas e 67.371 contusões/esmagamentos.

Segundo estimativas do Observatório, cerca de 28,7 bilhões de reais foram gastos de 2012 até agora com benefícios acidentários, que incluem auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente. Foram quase 334 milhões de dias de trabalho perdidos por causa dos acidentes de trabalho.

Dados

O Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho foi criado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e mostra números e estatísticas sobre acidentes de trabalho no Brasil.

Temática 3 - Trabalho infantil

Texto de apoio 3 - Mais de 30 mil crianças e adolescentes estão em situação de trabalho infantil no RN, diz pesquisa

Entre 2016 e 2019, MPT apurou 91 denúncias relacionadas à exploração de menores. Campanha lançada nesta quarta-feira (12) busca erradicação do trabalho infantil.

O Rio Grande do Norte tem pelo menos 33 mil crianças e adolescentes, de cinco a 17 anos, trabalhando de forma irregular. No Brasil, são cerca de 3 milhões, que representam 6% da população nesta faixa etária. Os dados são baseados na última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que apurou dados sobre o trabalho infantil. Os número incluem aqueles menores que trabalham para o autoconsumo, ou seja, para a própria sobrevivência.

Com o objetivo de tornar mais eficientes os esforços até a erradicação do trabalho infantil, a campanha "Criança não deve trabalhar, infância é para sonhar" foi lançada por iniciativa do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

Esta quarta-feira, 12 de junho, é o Dia Mundial contra o Trabalho Infantil, instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2002, e também Dia Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, criado pela Lei nº 11.542/2007. A data corresponde à apresentação do primeiro relatório global sobre o trabalho infantil na Conferência Anual do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio Grande do Norte foi uma das entidades que aderiu à campanha. No período de 2016 a 2019, de acordo com o órgão, foram instaurados 91 procedimentos para apurar denúncias relacionadas à exploração do trabalho ilícito de crianças e adolescentes. A campanha pretende também reforçar a importância do papel de todos em informar, pelo Disque 100, os casos de trabalho infantil, que também podem ser denunciados pelo aplicativo Proteja Brasil.

O trabalho infantil ocorre tanto no meio urbano, com 1,4 milhão de crianças e adolescentes com idades variando dos 5 aos 17 anos, correspondendo a 59,2% do total, como na área rural, com cerca de 976 mil, atingindo o percentual de 40,8%. Esse número é mais expressivo entre as crianças de cinco a 13 anos de idade: 308 mil no meio rural (68,2%) e 143 mil nas cidades (31,8%). A região Nordeste registra a segunda maior taxa de ocupação, com 28,8% da população na faixa entre cinco e 17 anos trabalhando.

Com o tema Criança não deve trabalhar, infância é para sonhar, a campanha visa sensibilizar e motivar uma reflexão da sociedade sobre as consequências do trabalho infantil e a importância de garantir às crianças e aos adolescentes o direito de brincar, estudar e sonhar, vivências que são próprias da infância e que contribuem para o seu desenvolvimento.

De acordo com a campanha, o trabalho infantil deixa sequelas e danos físicos, psíquicos, educacionais e sociais, na maioria das vezes irreversíveis. São exemplos dos impactos negativos do trabalho infantil, no aspecto físico: fadiga excessiva, problemas respiratórios, lesões e deformidades na coluna, alergias, intoxicações, distúrbios do sono, irritabilidade. Segundo o Ministério da Saúde, crianças e adolescentes se acidentam seis vezes mais do que adultos em atividades laborais, porque têm menor percepção dos perigos. Fraturas, amputações, ferimentos causados por objetos cortantes, queimaduras, picadas de animais peçonhentos e morte são exemplos de acidentes de trabalho.

Psicologicamente, os impactos negativos variam de acordo com o contexto social do trabalho infantil. Por exemplo, abusos físicos, sexuais e emocionais são os principais fatores de adoecimento das crianças e adolescentes trabalhadores. Outros problemas são: fobia social, isolamento, perda de afetividade, baixa autoestima e depressão.

Em termos educacionais, observa-se baixo rendimento escolar, distorção idade-série, abandono da escola e não conclusão da Educação Básica. Quanto mais cedo o indivíduo começa a trabalhar, menor é seu salário na fase adulta. Isso ocorre, em grande parte, devido ao baixo rendimento escolar e ao comprometimento no processo de aprendizagem. É um ciclo que limita as oportunidades de emprego aos postos que exigem baixa qualificação e com baixa remuneração, perpetuando a pobreza e a exclusão social.

Temática 4 - Igualdade no mundo do trabalho

Texto de apoio 4 - Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil

Enfrentar estatísticas, preconceitos, um mercado de trabalho excludente e falta de oportunidades educacionais: essa é a realidade da população negra no Brasil. Apesar de terem vivenciado uma melhora na condição de vida nos últimos anos, com maior inserção no ensino superior, o grupo continua a sofrer os impactos de um problema histórico do país. De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano passado, entre 2005 e 2015, o percentual de negro e negras universitários saltou de 5,5% para 12,8%. No entanto, esse o crescimento positivo não é igual quando a análise é a ocupação de vagas no mercado formal de trabalho. Mesmo mais graduados, os negros continuam com baixa representatividade nas empresas.

Nas organizações, a desigualdade entre brancos e negros aparece de forma gritante. Segundo dados de uma [pesquisa do Instituto Ethos](#), realizada em no último ano, pessoas negras ocupam apenas 6,3% de cargos na gerência e 4,7% no quadro executivo, embora representem mais da metade da população brasileira. Neste contexto, a presença de mulheres negras, em comparação aos homens, é ainda mais desfavorável: elas preenchem apenas 1,6% das posições na gerência e 0,4% no quadro executivo. A situação só se inverte nas vagas de início de carreira ou com baixa exigência de profissional, como em nível de aprendizes (57,5%) e trainees (58,2%).

Mesmo com tantos dados comprovando a falta de representatividade dos negros no mercado formal de trabalho, são poucas organizações que contam com ações afirmativas para reverter essa situação. Ainda de acordo com o levantamento do Ethos, de 117 empresas consultadas, apenas 14 afirmaram possuir alguma iniciativa visando à promoção de igualdade de oportunidades entre negros e brancos, e apenas uma tinha metas para ampliar a presença do grupo em cargos de direção e gerência.

Outro desafio é a [disparidade salarial](#). Ainda que tenha diminuído nos últimos anos, os dados sobre desigualdade de renda continuam a registrar um desequilíbrio considerável entre brancos e negros no Brasil. A Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE indica isso. No início de sua série histórica, em 2003, um negro não ganhava nem metade do salário de um branco (48%). Atualmente, pouca coisa melhorou. Fazendo a mesma comparação, em 2015, um negro passou a ganhar pouco mais da metade dos rendimentos de um branco (59%).

Patrícia Santos, Sócia-diretora da [Empregueafro](#), consultoria de Recursos Humanos focada na diversidade étnico-racial, afirma que um dos principais desafios nessa questão é a conscientização e o engajamento dos gestores e da alta liderança. Para ela, os profissionais das organizações, em sua maioria brancos e de classe média e alta, geralmente não têm muito conhecimento sobre a questão racial. “Acredito que a primeira ação que toda empresa tem que ter é a conscientização, desenvolver cursos, treinamentos, palestras e workshops para levar o conhecimento sobre a questão do negro. Levar o que é a história do negro, porque as estatísticas são tão díspares e porque as empresas têm que fazer algo sobre essa questão”, explica.

A conscientização é essencial para que pessoas negras passem por um processo seletivo mais justo, sem serem julgadas por sua cor. Viviane Elias Moreira, da AIG Seguros, é uma exceção: uma mulher negra que ocupa um cargo de liderança no Brasil. A Coordenadora de Continuidade de Negócios da organização afirma que a primeira barreira a ser enfrentada nas empresas é a entrevista e seleção. “Normalmente, e isso já aconteceu muito comigo, os recrutadores chamam você pelo seu currículo e, no momento da entrevista, você sente que tem algumas barreiras relacionadas ao fato de você ser mulher negra. Essa é a primeira barreira, ter efetivamente um processo seletivo que não tenha preconceitos”, conta.

Uma vez dentro da organização, no entanto, há outros desafios a serem superados. O jargão norte-americano *black tax* (taxa negra) explica um pouco do que essa população experimenta: o fato de ter que provar o tempo todo sua competência e capacidade, principalmente se comparados às pessoas que não são negras. Um estudo da [Nextions](#), consultoria norte-americana, aponta esse fato. Um memorando com diferentes erros de ortografia e gramática foi preparado e distribuído para diferentes professores analisarem. Metade desses avaliadores recebeu o texto junto com um currículo com foto de um negro e a outra metade, de um branco. Essa era a única diferença entre eles: tinham o mesmo nome fictício, Thomas Meyer, e formação acadêmica idêntica. Deveriam, portanto, receber a mesma nota.

No entanto, o memorando feito pelo branco foi avaliado como sendo melhor, com substancialmente menos erros apontados e menos comentários críticos. Entre os comentários, estavam que ele tinha potencial e boas habilidades analíticas. O Thomas Meyer afrodescendente recebeu comentários que precisava trabalhar muito e que sua habilidade analítica era, no máximo, mediana. O branco recebeu uma nota de 4.1 entre um total de 5 pontos. A nota do negro foi 3.2. Viviane resume a ideia desse estudo em poucas palavras: “Preciso demonstrar que sou capaz com muito mais passos do que uma profissional branca. Um exemplo: você faz um relatório, a pessoa vê e avalia: ‘Olha, esse relatório tá ok, mas você tem certeza que sabe fazer? Tem certeza que tem capacidade?’”. Temos que provar a todo o momento que nós somos bons no que fazemos para conseguirmos ter uma oportunidade”, lamenta.

Viviane relata que viveu diversos casos de discriminação nítida durante sua carreira, acusada de não ter capacidade, ser excluída de um projeto quando o cliente descobriu que era negra e, em um dos piores casos, acusada de ter roubado um celular. “Uma pessoa que não tinha vínculo comigo disse que eu a roubei, porque ela ligou para o celular [que tinha sumido] e uma pessoa atendeu. Ela ouviu um barulho de trem e sabendo que eu era a única “neguinha da periferia” que pegava trem ali, deduziu que fui eu. Liguei para o meu chefe e ele simplesmente não contou nada para mim. Eu continuei trabalhando, sem saber de nada”, narra.

A partir daquele momento, Viviane conta que começou a sofrer humilhações relacionadas a qualidade de seu trabalho – quando realizava tarefas que antes eram elogiadas por seu chefe, era duramente criticada. Por três meses, não soube o que estava acontecendo e pediu para ser retirada do projeto. Acabou descobrindo sobre a falsa acusação depois, através de terceiros. Quando confrontou seu gestor na época, ele apenas respondeu que sabia que não era ela quem havia roubado pois “deixamos já vários objetos de valor na empresa e nunca sumiu nada”. Perguntou a ele se não tinha considerado que aquilo era um caso de discriminação: “ele falou que não, que era coisa da minha cabeça, que no Brasil ninguém é racista”.

Esse caso não teria acontecido com Viviane se a empresa onde trabalhava, na época, estivesse preparada para lidar com esse tipo de caso. Um respaldo da organização é importante para que as minorias se sintam mais seguras dentro do ambiente de trabalho. Para Santos, é essencial que elas tenham um canal de ouvidoria para relatar casos de discriminação. “A organização deve chamar os envolvidos, mostrar que está preocupada em não cometer os mesmos erros e crimes que a sociedade comete – porque sabemos que racismo é crime. A empresa tem que mostrar que não aceita nenhum tipo de discriminação ou o que for, chamando os envolvidos e tomando medidas cabíveis”, explica. De acordo com a sócia-diretora da *Empregueafro*, qualquer agressor deve ser punido, seja por meio de advertência e suspensão ou, em casos mais extremos, cabe demissão.

Quem olha para a inclusão

A AIG, multinacional de seguros pessoais, trabalha a diversidade com grupos de discussão separados por nichos. Globalmente, um dos grupos mais fortes fica em Nova York (Estados Unidos), o chamado *Black Professional*. Viviane conta que, no Brasil, há times voltados para mulheres e pessoas LGBT, mas que a organização está trabalhando para implantar um voltado às questões raciais. “A diversidade precisa ser feita e implantada de forma consciente, porque senão corremos o risco de fazer igual a outras pessoas no mercado de trabalho que brincam de diversidade. No Brasil, demos o primeiro passo. Somos signatários do programa [Pró-Equidade de Gênero e Raça](#), cujo um plano de ação deve ser implementado até 2018, que já está definido e com foco em gênero e raça”, explica.

O programa tem como objetivo incentivar a equidade de gênero e etnicorracial dentro da organização, aumentando oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento do grupo, reduzindo, conseqüentemente, preconceito.

Uma das ações desse plano, por exemplo, é incentivar a autodeclaração, vista ainda como um tabu pelas organizações, que ainda pensam que isso é uma forma de discriminação. Viviane discorda: para ela, a autodeclaração é uma prática comum para um empresas em que há grande maturidade quando o assunto é diversidade.

Trabalhar em um ambiente diverso, com representatividade, traz reconhecimento e engajamento. Com a consolidação desses GTs, Viviane notou que o ambiente de melhorou muito. “O que percebemos é que o clima organizacional é muito mais diverso e empático entre funcionários. Há uma melhoria no clima de respeito e igualdade, a questão de respeito é visível depois que tivemos a implantação desses grupos”, afirma.

A Johnson & Johnson também trabalha com princípio de que a diversidade deve ser fazer parte da organização. Desta forma, o ambiente fica mais fértil a inovação, a resolução de problemas e também ao desenvolvimento de estratégias que podem resultar em benefícios para milhares de outras pessoas. Ao trabalhar com o setor de saúde, entender as necessidades de diferentes tipos de pessoas é mais do que importante: é essencial para o crescimento e a sustentabilidade do negócio. É preciso se importar com o outro.

Por isso, para promover uma cultura de inclusão e diversidade, a organização também conta com grupos de discussões, que são geridos pelos próprios funcionários de forma voluntária. O objetivo é o compartilhar experiências, afinidades e, acima de tudo, promover um espaço de reflexão e compreensão. Eles também desenvolvem um trabalho focado na minimização dos vieses inconscientes. Tornar os “preconceitos” inconscientes, consciente é uma forma efetiva de diminuir estereótipos sociais, julgamentos intuitivos que podem criar barreiras no convívio diário e no trabalho em grupo.

Atualmente, a Johnson & Johnson é uma das poucas organizações no mundo que conta com negros, latinos e asiáticos em cargos de alta gestão, reafirmando a importância do diferente para a compreensão do mundo, porque, de acordo com a visão da empresa, não importa ter apenas um olhar sobre o todo. É preciso ser plural. Inclusive, por essa visão, a empresa foi listada como a quinta entre as top 50 empresas mais diversas do globo. A empresa também já concorreu ao [Prêmio ECO](#) de melhores práticas empresariais.

Iniciativas como essa agrega valor à marca, pois a sensação de pertencimento e aceitação tem um reflexo direto na produtividade do colaborador. Ou seja, além de melhorar o clima organizacional, as políticas de inclusão também contribuem para a produtividade do negócio.

Roteiro 1 - atividade em grupo.

Prezado aluno, peço que você leia com atenção o texto selecionado e formule, com seu grupo de trabalho, hipóteses e reflexões sobre as seguintes questões:

- a) a partir da leitura e posterior confronto das condições de trabalho relatadas no texto com os direitos contidos na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), o que você conclui acerca da efetividade dos direitos humanos nas relações de trabalhado brasileiras?
- b) há distanciamento ou aproximação entre os direitos humanos previstos e a realidade posta?
- c) Você identificou alguma violação de Direitos Humanos presente nos textos? Se sim, cite os artigos da DUDH que embasaram a sua resposta e elabore ao menos uma hipótese quanto a não efetivação desses direitos.



OBSERVAÇÃO: Professor, o objetivo desse exercício é, após o debate teórico acerca dos Direitos Humanos, aproximar o aluno da realidade material, apresentando, através dos textos, um panorama sobre as relações de trabalho no Brasil. Objetivamos também familiarizá-lo com o documento marco dos direitos humanos na idade contemporânea, - DUDH - estimulando o grupo a encontrar respostas para as problemáticas postas, mediante exercício dialético e assimilação dos conceitos e características que constituem a dignidade no trabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Trabalho escravo persiste após 130 anos da sua abolição, denunciam debatedores.** Senado Notícias. 15 mai 2018. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/15/trabalho-escravo-persiste-apos-130-anos-da-sua-abolicao-denunciam-debatedores>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL registrou mais de 4 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2018. **ANAMT.** Redação. 02 ago 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/08/02/brasil-registrou-mais-de-4-milhoes-de-acidentes-de-trabalho-entre-2012-e-2018/> > Acesso em 15 jun 2019.

BRASIL, A. Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil. **Estadão.** 21 jun 2017, 11h50. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/mercado-de-trabalho-ainda-e-excludente-para-negros-no-brasil/>. Acesso em: 20 set. 2018.

CANDAU, V.M. *et. al.* **Educação em Direitos Humanos e Formação de Professores (as)**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

MAIS de 30 mil crianças e adolescentes estão em situação de trabalho infantil no RN, diz pesquisa. **G1 RN.** 12 jun 2019, 09h57. Disponível em: <https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2019/06/12/mais-de-30-mil-criancas-e-adolescentes-estao-em-situacao-de-trabalho-infantil-no-rn-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2019.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm

SAVIANI, D. **Escola e Democracia:** polêmicas do nosso tempo. 32ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

Capítulo 3

OFICINA PEDAGÓGICA 2: DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

OFICINA PEDAGÓGICA 2

Direitos trabalhistas no Brasil (2h30min)

1. Estrutura da Oficina

Primeiro momento: Recapitulação e objetivos (25min)

O início do encontro será utilizado para relembrar o que foi trabalhado na oficina anterior. Serão entregues *folders* informativos representando um resumo das quatro temáticas abordadas na oficina anterior, bem como será reproduzida novamente a canção "A música que todos deveriam saber a letra" que registra musicalmente os trinta artigos da DUDH. Por fim, os alunos serão provocados a compartilhar suas reflexões e novas impressões acerca da aplicação dos direitos humanos no Brasil após os debates travados no encontro anterior.

Objetivos

- Identificar os principais direitos trabalhistas a partir das relações de trabalho conhecidas pelos alunos.
- Conhecer as principais alterações trazidas pela reforma trabalhista e seus impactos para a consolidação do trabalho digno.
- Aprofundar as relações entre dignidade no trabalho e direitos humanos trabalhistas previstos na legislação.

Segundo momento: Desafios do trabalho no cotidiano (40min)

Considerando as quatro temáticas que envolvem o mundo do trabalho abordadas nos textos e debates, para esse momento serão exibidos dois vídeos documentais de curta duração, com depoimentos de trabalhadores rurais e industriais resgatados em condições análogas à escravidão. A intenção é demonstrar que trabalhadores em condições precárias convivem num ciclo de violação de direitos humanos e precisam do suporte de políticas públicas e entidades públicas como o Ministério Público do Trabalho para garantir a ruptura desse ciclo.

Após a exibição dos vídeos, os alunos serão convidados a ler o art. 7º da Constituição Federal, bem como será apresentada a Portaria nº 1.293/2017-MTB, normativo que conceitua e classifica as situações de trabalho consideradas análogas à escravidão.

Intervalo (10 min)

Terceiro momento: Direitos trabalhistas: na prática a teoria é outra (60 min)

Diante da complexidade do tema, a instrumentalização sobre os direitos trabalhistas através do método expositivo, porém dialógico, deve ocupar um espaço maior da oficina, uma vez que para que os alunos possam formular estratégias para a transformação da prática social, é preciso que o conhecimento científico esteja consolidado.

Sugerimos que o ponto de partida para o debate em torno dos direitos trabalhista seja o capital humano do próprio espaço escolar, ou área de trabalho vinculada ao curso técnico do aluno. Por exemplo, indagar quantos funcionários estão trabalhando na escola para garantir o funcionamento desta? Em quais funções? Esses profissionais usam os EPIs adequados? São mais trabalhadores homens ou mulheres? brancos ou negros? jovens ou idosos? Qual o perfil que ocupa os cargos de gestão e de suporte? Seria interessante aqui, caso haja mais tempo para realizar as oficinas propor aos alunos uma pesquisa acerca desse perfil acerca dos profissionais de sua área de atuação.

Após esse primeiro momento, e diante das temáticas propostas, sugerimos que sejam trabalhados os principais direitos trabalhistas previstos na Constituição e CLT. A abordagem deve levar em conta os exemplos práticos de situações que afetam os trabalhadores da região, e, da área técnica dos alunos.

Quarto momento: Avaliação (25min)

Na avaliação, os alunos se manifestarão sobre a compreensão em relação ao conteúdo, destacando os aspectos mais interessantes e desinteressantes da oficina em produção textual curta.

Recursos didáticos e materiais necessários

- Power Point com as instruções para a dinâmica de apresentação, os objetivos e o roteiro para o momento expositivo.
- Caixa de Som
- Projetor
- Folhas de papel

Materiais de apoio:

- Art. 7º da Constituição Federal e Portaria 1.293/2017-MTB;
- Vídeo "Embaixador da OIT Wagner Moura se encontra com trabalhadores resgatados da escravidão" disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jPfrXb8Plh8&t=1s>
- Vídeo "Ciclo do Trabalho Escravo Contemporâneo" disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=Q1T9qRb9B8E>
- Vídeo "Trabalho escravo no setor têxtil" disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=r8hbckevCNs&t=27s>

2. Materiais de apoio

Material de apoio 1: art. 7º da Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - 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;

(Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

(Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Material de apoio 2: Portaria n ° 1.293/2017-MTB, de 28 de dezembro de 2017

Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º-C da Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e

Considerando a Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957;

Considerando a Convenção n.º 105 da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 58.822, de 14 de julho de 1966;

Considerando a Convenção sobre a Escravatura de Genebra, promulgada pelo Decreto n.º 58.563, de 1º de junho de 1966;

Considerando a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992;

Considerando a Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como a Lei n.º 10.608, de 20 de dezembro de 2002; e

Considerando o disposto no art. 149 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Resolve:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que for encontrado em condição análoga à de escravo no curso de fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria MTE n.º 1.153, de 13 de outubro de 2003, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016, considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - Trabalho forçado;

II - Jornada exaustiva;

III - Condição degradante de trabalho;

IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

V - Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

- b) Manutenção de vigilância ostensiva;
- c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Art. 2º Para os fins previstos na presente Portaria:

I - Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV - Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.

V - Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.

VI - Vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento.

VII - Apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Art. 3º Os conceitos estabelecidos no artigo 2º desta norma deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual, bem como para fins de inclusão de registro no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016.

Art. 4º Aplica-se o disposto nesta Portaria aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas nos incisos I a V do artigo 1º desta Portaria.

Parágrafo Único. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra.

Art. 5º O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática.

Art. 6º A Administração Central do Ministério do Trabalho e as Superintendências Regionais do Trabalho deverão prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos necessários para a fiscalização e combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, cujo combate será prioritário em seus planejamentos e ações.

Art. 7º As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, e pelas Superintendências Regionais do Trabalho (SRT), por meio de grupos ou equipes de fiscalização.

Parágrafo Único. As ações fiscais previstas no caput deverão contar com a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil, ou outra autoridade policial que garanta a segurança da fiscalização.

Art. 8º A identificação de trabalho em condição análoga à de escravo em qualquer ação fiscal ensejará a adoção dos procedimentos previstos no artigo 2º-C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Art. 9º Constatada situação de grave e iminente risco à segurança e à saúde do trabalhador, deverá ser realizado, de forma imediata, o embargo ou a interdição e adotadas as demais medidas previstas em lei.

Art. 10 Com vistas a proporcionar o acolhimento de trabalhador submetido a condição análoga à de escravo, seu acompanhamento psicossocial e o acesso a políticas públicas, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, no curso da ação fiscal:

I - Orientar os trabalhadores a realizar sua inscrição no Cadastro Único da Assistência Social, sempre que possível encaminhando-os para o órgão local responsável pelo cadastramento;

II - Comunicar por escrito a constatação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS mais próximo ou, em caso de inexistência, ao Centro de Referência de Assistência Social - CRAS, solicitando o atendimento às vítimas;

III - Comunicar aos demais órgãos ou entidades da sociedade civil eventualmente existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo.

§ 1º. Os procedimentos previstos nos incisos II e III não serão adotados quando implicarem risco ao trabalhador.

§ 2º. Caso se verifique que os procedimentos previstos nos incisos II e III implicam risco de prejuízo ao sigilo da fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá adotá-los ao final da ação.

Art. 11 Os casos de trabalhadores estrangeiros em situação de vulnerabilidade, vítimas de tráfico de pessoas e/ou de trabalho análogo ao de escravo deverão ser encaminhados para concessão de sua residência permanente no território nacional, de acordo com o que determinam art. 30 da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, e a Resolução Normativa nº 122, de 3 de agosto de 2016, do Conselho Nacional de Imigração - CNIg.

Parágrafo Único. O encaminhamento será efetuado por meio de memorando da Chefia de Fiscalização à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) da Secretaria de Inspeção do Trabalho, devidamente instruído com pedido de autorização imediata de residência permanente formulado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate. A DETRAE, por sua vez, oficiará o Ministério da Justiça e Cidadania requerendo deferimento do pedido de autorização.

Art. 12 Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses previstas nos incisos I a V do art. 1º, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.

Parágrafo Único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho adotarás as providências necessárias para a identificação dos autos de infração lavrados de forma conjunta.

Art. 13 Da lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 assegurar-se-á ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, na forma do que determinam o art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal; a Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999; e a Portaria MTPS n.º 854, de 25 de junho de 2015.

Art. 14 O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 será divulgado no sítio institucional do Ministério do Trabalho na rede mundial de computadores, contendo a relação dos administrados autuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores em condições análogas à de escravo.

§ 2º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da DETRAE, cuja divulgação será realizada na forma do caput.

§ 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho deverão garantir todos os meios necessários para que a Secretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016.

Art. 15 O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá obrigatoriamente providenciar a elaboração de relatório de fiscalização, nas situações em que for identificada a prática de quaisquer dos tipos infracionais previstos no art. 1º desta Portaria.

Parágrafo Único. A ausência de quaisquer dos documentos elencados neste artigo implicará na devolução do processo por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho, para que o Auditor-Fiscal o instrua corretamente.

Art. 16 O Relatório de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo será disponibilizado ao autuado, ou a qualquer interessado, após solicitação realizada à chefia de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito.

Parágrafo Único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará os Relatórios de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis no âmbito de sua competência.

Art. 17 A Secretaria de Inspeção do Trabalho disciplinará os procedimentos de fiscalização de que trata esta Portaria, por intermédio de instrução normativa a ser editada em até 60 (sessenta dias) dias.

Art. 18 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA".



Segurança do Trabalho

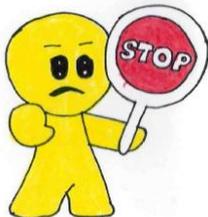
ATENÇÃO

Este Folder, trata-se de uma síntese de dados referentes a acidentes de trabalho. O mesmo foi proposto durante a realização de uma oficina, dentro da disciplina de Sociologia do Trabalho.

IFRR - Campus Caicó, 2019.

Quanto à tipologia:

- Acidente Típico
- Acidente Trajeto
 - * Acidente de trânsito
 - * Roubo com agressões
 - * Quedas, excorregões
- Doenças Profissionais
- Doença do trabalho



Classificações de Acidente de Trabalho

Quanto à consequência:

- Acidente sem afastamento
 - * Afastamento < 24 horas
- Acidente com afastamento
 - * Incapacidade Temporária
 - * Incapacidade Permanente parcial
 - * Incapacidade Permanente total
 - * Óbito



Benefício e Serviço da Previdência Social

- Aposentadoria por invalidez
- Aposentadoria especial
- Auxílio - doença
- Auxílio - acidente



Causas dos Acidentes de Trabalho

- Condição Insegura
 - * Máquina sem proteção
 - * Falta de treinamento
 - * Siso e cabos desencapados
 - * Pisos escorregadios
 - * Falta de EPI
 - * Falta de limpeza ou organização
- Atos Inseguros
 - * Trabalho em altura, sem EPI
 - * Grincadeira no local de trabalho
 - * Trabalhador com mãos operando equipamento
 - * Trabalhador comendo em sociedade



Antigo XXIII da OUVH

- Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego



CLT Art. 157

- Ao empresário têm o dever legal de cumprir e fazer cumprir ao máximo de segurança e medicina do trabalho vinculando os empregados todos quanto as precauções para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais



Legislação

NR 5 - CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)



- Tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho
- * Elaborar mapas de riscos
- * Análise das causas de doenças e acidentes de trabalho
- * Pno maven - SIPAT, etc...

Art. 7º da Constituição Federal

- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- x x II - Redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança
- x x III - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei

NR 4 - SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho)

- Este serviço visa manter a saúde e a integridade física do trabalhador
- Objetivo: Prevenção de acidentes
 - * Emitir CAT
 - * Controle estatístico
 - * Suporte técnico da CIPA
 - * Realizar exames e etc...



NR 6 - EPI

- Considera-se Equipamento de Proteção Individual, todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador
- A empresa é obrigada a fornecer aos empregados o EPI gratuitamente

Cabe ao empregador

- Exigir o uso do EPI
- Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação

Cabe ao empregado

- Substituir o EPI quando danificado
- Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica

OIT - Organização Internacional do Trabalho

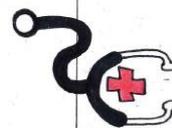
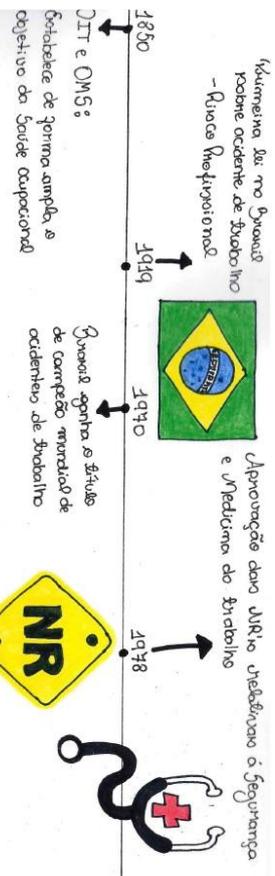
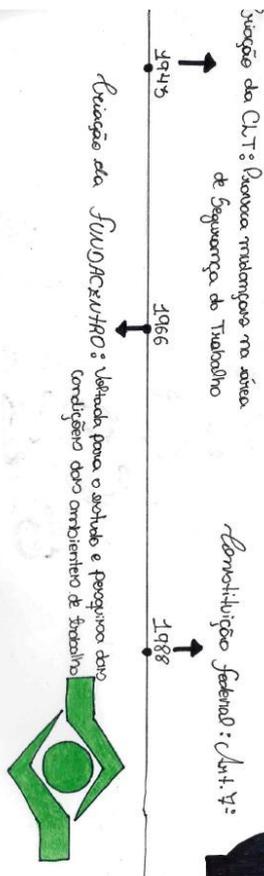
• Segundo as últimas estimativas disponibilizadas pela OIT, 2,48 milhões morrem todos os anos devido a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

• Estima-se que lesões não mortais afetem 374 milhões de trabalhadores anualmente

Erros dados não alarmantes

Entidades que atuam no âmbito da Higiene e Segurança do Trabalho

Entidades Internacionais	Entidades Fiscalizadoras	Entidades de Mediação	Entidades de Assistência	Entidades Educacionais
• Organização Mundial de Saúde • Organização Internacional do Trabalho	• Delegacia Regional do Trabalho • Previdência da República	• Justiça do Trabalho • CIPA • SESMT • Sindicatos	• INSS	• Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo • SENAI • IF's • Universidades



Folder 3 - Trabalho Infantil

VOCÊ SABIA?

TRABALHO INFANTIL

O QUE É?

Trabalho infantil é toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação de cada país



NO QUE INTERFERE?

- Prejudica o desenvolvimento da criança
- Tornam-se vulneráveis à violência
- Menor desempenho ou evasão escolar

ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

- Até 13 anos: não é permitido nenhum tipo de trabalho;
- Menores de 14 a 16 anos: é permitido trabalho na condição de aprendiz;
- 16 a 18 anos: não é permitido trabalho noturno ou condições insalubres.

JOVEM APRENDIZ



CONTRATO

Contrato especial, que deve ser escrito e tem prazo determinado de no máximo dois anos, com finalidade principal de assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional metódica

NAS EMPRESAS

5%, em cada estabelecimento, tem obrigação de contratar jovens. Estão isentas microempresas e empresa de pequeno porte

SALÁRIO DO APRENDIZ

Não é igual ao dos demais trabalhadores, contudo está assegurado o salário-mínimo hora ao aprendiz

Folder 4 - Igualdade no mundo do trabalho

 <p>Apesar de mais da metade da população brasileira ser composta por negros, essa metade é excluída dos espaços sociais como universidades e mercado de trabalho por um discurso imprecendente de meritocracia, que não pode ser aplicado para indivíduos com diferentes realidades sociais e financeiras. Ainda que o a porcentagem de negros nas universidades tenha aumentado desde 2005, eles ainda não ocupam uma parcela significativa de cargos de chefia no mercado profissional. Infelizmente, por causa de fatores como o difícil acesso a educação, a população negra ocupa mais cargos operacionais do que gerenciais.</p>	<p>4º ano Vestuário</p>	 <p>A proteção do trabalho da mulher e a igualdade nos espaços de trabalho</p>  
--	-----------------------------	---

Segundo o § 1º do Art. 23º da DUDH de 12 de dezembro de 1948 toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Porém, não é o que acontece na realidade, visto que 13,1 milhões de pessoas estão desempregadas. Segundo dados recentes do IBGE, 51,1% das pessoas desempregadas são mulheres e 53,6% dessas mulheres são negras. Esses dados alarmantes alertam e demonstram o preconceito ainda existente dentro do mercado de trabalho brasileiro.



Desigualdade social no Brasil - 2017

Veja indicadores sociais por cor, sexo e domicílio

	IDHM	Expectativa de vida ao nascer	Pop. com mais de 18 anos com ensino fundamental completo	Renda, em R\$
Etnia				
Negros	0,679	73,2	47,78%	508,90
Branco	0,777	75,3	62,14%	1.097,00
Sexo*				
Mulheres	0,720	77,3	56,67%	1.059,30
Homens	0,719	69,8	53,04%	1.470,73

A desigualdade no trabalho não para apenas na etnia, o gênero também é atingido. As mulheres sofrem duplamente com as desigualdades, principalmente a mulher negra, visto que, entre homens e mulheres, as mulheres têm menos empregos e renda inferior e entre as mulheres, as negras têm menos trabalho e renda inferior. Antes ou depois de ser admitidas, as mulheres, sobretudo as negras, enfrentam uma série de preconceitos para entrar ou se manter no emprego. Apesar de ser direito da mulher, previsto na constituição, os empregadores deixam de contratar mulheres que já são mães ou estão grávidas.

Além disso, as mulheres sofrem uma série de outras hostilidades no ambiente de trabalho, tais como: julgamento moral (ocorre quando uma mulher é julgada por seu comportamento, roupa e etc.) e assédio moral e sexual (conduta abusiva e frequente que é manifestada através de ações e palavras e conduta de natureza sexual manifestada através do contato físico, respectivamente). É obrigação da empresa e do Estado interferir quando há esses tipos de situações dentro do ambiente de trabalho, zelando pela proteção íntegra e física da mulher.

NOTA SOBRE OS FOLDERS INFORMATIVOS: Professor, esses materiais informativos foram produzidos no âmbito da aplicação piloto das oficinas "Cidadania e o direito a ter direitos" realizadas em abril de 2019, e aplicada junto a alunos do 4º ano de Vestuário do IFRN - Campus Caicó, no âmbito da disciplina "Sociologia do Trabalho". Além de servirem como material complementar para abordar a temática de Direitos Humanos e dignidade do trabalho em seu contexto escolar, podem servir de inspiração para atividade em seu trabalho, Na ocasião, optamos por realizar esse exercício final, por identificarmos que um dos problemas para a não efetivação dos direitos humanos era a falta de informação. Assim, propomos essa atividade para que eles compartilhassem informações que considerassem relevante sobre a temática, essa estimulando os alunos a exercitarem a capacidade de síntese, criatividade, pesquisa, etc.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 05 out 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

BRASIL. MTB. Portaria nº 1.293 de 28 de dezembro de 2017. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 28 dez 2017.

ONU BRASIL. **Embaixador da OIT Wagner Moura se encontra com trabalhadores resgatados da escravidão**. 2017. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=jPfrXb8Plh8&t=1s>. Acesso em: 10 jun. 2019

ES CRAVO, NEM PENSAR. **Ciclo do Trabalho Escravo Contemporâneo**. 2014. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=Q1T9qRb9B8E>. Acesso em 10 jun 2019

ES CRAVO, NEM PENSAR. **Trabalho escravo no setor têxtil**. 2016. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=r8hbckevCNs&t=27s>. Acesso em: 10 jun. 2019

Capítulo 4

OFICINA PEDAGÓGICA 3: PANORAMA DAS CONDIÇÕES DE RABALHO NO BRASIL E MECANISMOS DE PROTEÇÃO

OFICINA PEDAGÓGICA 3

Panorama das condições de trabalho no Brasil e mecanismos de proteção (2h30min)

1. Estrutura da Oficina

Primeiro momento: Recapitulação e objetivos (25min)

Ao iniciar o encontro, os alunos serão convidados a recordarem a oficina anterior, destacando os principais direitos trabalhistas previstos na CLT, dissolução de eventuais dúvidas e exercício de reflexões acerca dos vídeos e materiais compartilhados no encontro anterior.

Objetivos

- Conhecer os principais mecanismos, instrumentos e instituições de proteção aos direitos do trabalhador.
- Compreender como funciona, na prática, a atuação dessas instituições para a proteção dos direitos trabalhistas.

Segundo momento: Mecanismos e instituições de controle social: Atuação do MPT (60min)

Esse momento será dedicado a exposição das instituições, mecanismos processuais e políticas públicas que possibilitam a proteção dos direitos trabalhistas e a punição de empresas negligentes a tais direitos, com destaque para a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), em virtude de sua função de fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista e representar os interesses coletivos frente à justiça do trabalho.

Para introduzir o conteúdo, propomos uma leitura coletiva da Edição *MPT em quadrinhos nº 18: Órgãos de defesa do trabalhador*. Exiba a revista digital no quadro, através de projetor e realize junto com os alunos a história de 16 páginas sobre a temática proposta.

Com o intuito de aproximar teoria e prática, sugerimos que a abordagem seja conduzida mediante a apresentação dos sítios dos órgãos de fiscalização, mostrando os espaços para realização de denúncias, exemplos de Termos de Ajustamento de Conduta, Recomendações, portais da transparências, para auxiliar os alunos a compreenderem como se dá esse trabalho na prática. Por fim, acessar e apresentar aos alunos os observatórios gerenciados pelo MPT que divulgam dados nacionais, estaduais e municipais sobre as relações de trabalho no Brasil.

Intervalo (10 min)

Terceiro momento: Saberes construídos (45min)

Os alunos serão convidados a formarem grupos e deverão refletir e redigir denúncias produzir cartazes, expondo os saberes construídos no decorrer das três oficinas sobre os direitos humanos e trabalhistas. e como esse conhecimento pode contribuir para a proteção de seus direitos no mundo do trabalho.

Quarto Momento: Dinâmica de encerramento e Avaliação (20min)

Para encerrar, será reiterado o compromisso firmado no encontro anterior a realização das oficinas, referente a construção de materiais informativos para serem compartilhado na escola. Para essa dinâmica, optamos pela criação de folders informativos acerca das quatro temáticas centrais que nortearam os trabalhos e conteúdos das oficinas, porém, pode ser interessante estimular os alunos a desenvolverem materiais audiovisuais, fotográficos ou fonográficos, aproveitando a familiaridade dos alunos com os aparelhos de celulares para produzir conteúdos educacionais. Depois disso, os alunos compartilharão com todos quais mudanças as oficinas proporcionaram em suas reflexões acerca dos direitos humanos e do mundo do trabalho e que atividades ou temas poderiam ser acrescentados ou retirados das oficinas.

Recursos didáticos e materiais necessários

- Power Point com o roteiro para o momento expositivo.
- Cartolinas, tesouras, lápis de cor, caneta pincel
- Revistas, jornais
- Caixa de som e projetor

Materiais de apoio

- MPT em quadrinhos n° 18. Órgãos de defesa do trabalhador. Disponível em: <http://www.mptemquadrinhos.com.br/edicoes/orgaos-de-defesa-do-trabalhador/>
- Orientações para a elaboração de materiais informativos
- Observatório digital de trabalho escravo. Disponível em <https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>
- Observatório de Segurança do Trabalho. Disponível em <https://smartlabbr.org/sst>
- Observatório do trabalho decente nos municípios brasileiros. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhodecente>
- Sítio do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>
- Sítio do Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/>
- Sítio da Secretaria de Trabalho. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/>

2. Materiais de apoio

Material de apoio: Orientações para a elaboração de materiais informativos

Atividade final: Oficina “Cidadania e o direito a ter direitos”

Prezados, considerando os debates travados no decorrer dos três encontros a partir dos quatro temas e textos disponibilizados no primeiro encontro, segue a proposta de atividade final e as respectivas instruções para a realização do trabalho.

Grupo 1 - Temática para a construção do folder informativo: Os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal

Texto base para o debate: Trabalho escravo persiste após 130 anos da sua abolição, denunciam Debatedores.

O texto aborda o trabalho escravo no Brasil, e a partir dos dados apresentados foi possível refletir acerca da importância da garantia do direito ao exercício digno do trabalho. Observamos a atuação dos auditores do trabalho no resgate desse público e a importância do fortalecimento de políticas públicas e instituições responsáveis pela fiscalização para a eliminação do trabalho escravo no país.

O Artigo IV da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), emitida em 1948, que trata da vedação ao trabalho escravo em todas as suas formas foi destacado na primeira oficina, posto que em nenhuma hipótese (guerras por exemplo), a escravidão é prática admitida. Ainda, o artigo XXIII da DUDH dispõe que todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Por fim, o artigo XXIV estabelece o direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Porém, de acordo com dados do observatório do trabalho escravo, de 1995 até hoje, cerca de 53 mil trabalhadores foram resgatados em situação análoga à escravidão (<https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>).

Foi apresentado também o conceito de trabalho escravo moderno, presente na Portaria n° 1.293, de 28 de dezembro de 2017.

Para a legislação brasileira, trabalhador em condição análoga à de escravo é aquele submetido a uma ou mais das seguintes condições:

Trabalho forçado;

Jornada exaustiva;

Condição degradante de trabalho;

Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

Retenção no local de trabalho em razão de:

Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

Manutenção de vigilância ostensiva;

Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

A Constituição Federal determina que a República Federativa do Brasil fundamenta-se em cinco valores: A soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. As relações de trabalho no Brasil, portanto, devem observar como princípio a valorização do trabalho humano e a existência digna.

O artigo 7º da Constituição Federal elenca trinta e quatro direitos trabalhistas básicos essenciais para a efetivação de relações de trabalho pautadas na dignidade humana.

Assim, propomos para este grupo a elaboração de um Folder ou Panfleto informativo que aborde a dignidade humana no trabalho e os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal.

Seguem links para ajudar na pesquisa do grupo:

Direitos constitucionais dos trabalhadores:

<https://segredosdeconcurso.com.br/direitos-constitucionais-dos-trabalhadores/>

Observatório do trabalho escravo no Brasil

<https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>

Você conhece todos os direitos do trabalhador brasileiro?

<https://www.youtube.com/watch?v=ILbHC3VuF14>

Grupo 2 - Temática para a construção do folder informativo: Segurança do trabalhador e as atividades insalubres e perigosas

Texto base para o debate: Brasil registrou mais de 4 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2018

O texto aborda dados estatísticos acerca do quantitativo de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil. No decorrer das oficinas, a temática foi levantada ao constatar que na indústria de vestuário o índice de acidentes de trabalho é alto. Tal circunstância é reflexo da precariedade das condições de trabalho nas fábricas e negligência quanto a observância das normas de proteção ao trabalhador, desde o respeito a jornada de trabalho de 8 horas diárias até a utilização de Equipamentos de Proteção Individual.

O artigo XXIII da DUDH assevera que Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Na mesma linha, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o assinado pelo Estado brasileiro, em seu artigo 7º dispõe que os Estados Partes reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem:

Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

A segurança e a higiene no trabalho;

Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Na Constituição Federal, a segurança do trabalhador é direito garantido no art. 7º, XXII, a saber:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Já a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que regulamenta as relações de emprego no Brasil, trata da segurança e saúde do trabalhador em seu Capítulo V.

As instituições responsáveis por realizar a fiscalização das condições e segurança do trabalho nas empresas são as Delegacias Regionais do Trabalho.

De acordo com o art. 157 da CLT As empresas devem têm o dever legal de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo os empregados sobre quais as precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças decorrentes do trabalho. As empresas tem o dever de fornecer GRATUITAMENTE equipamento de proteção individual (EPI) adequado ao risco o qual o trabalhador está submetido, e em perfeito estado de conservação e funcionamento. As instalações, iluminação e temperatura do espaço de trabalho devem estar de acordo com as normas de segurança.

Por sua vez, os empregados têm o dever legal de observar as normas de segurança e medicina do trabalho. O empregado não pode se negar a utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa.

Os estabelecimentos de trabalho deverão contar com a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Formada por empregados e empregadores, essa comissão tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Se mesmo com o fornecimento de EPI o trabalhador permanecer exposto a riscos ambientais, este pode receber adicional de insalubridade (trabalhador exposto a agentes nocivos à saúde. Ex.: Químico), ou adicional de periculosidade (trabalhador exposto a risco acentuado em virtude da exposição ao ambiente. Ex.: eletricitista).

Assim, propomos para este grupo a elaboração de um Folder ou Panfleto informativo que aborde a importância da Segurança do trabalhador e as atividades insalubres e perigosas.

Seguem links para ajudar na pesquisa do grupo:

Cartilha do trabalho seguro e saudável

- <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/50/CARTILHA%20TRABALHO%20SEGURO%20SAUDAVEL%202016%20baixa%20resolu%C3%A7%C3%A3o.pdf>

Vídeo sobre adicional de insalubridade

- <https://www.youtube.com/watch?v=88dYjyO3-k4>

Vídeo sobre o adicional de periculosidade

- https://www.youtube.com/watch?v=27YaI0Ujmis&list=PLSAyE9HVIBfI7LVtr_yKYiNGqUhP0-wXt&index=9

Vídeo Historia da Segurança do Trabalho no Brasil e no mundo

- <https://www.youtube.com/watch?v=t4JcOPDQ7bM>

Observatório de saúde e segurança do trabalho

- <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>

Grupo 3 - Temática para a construção do folder informativo: Trabalho infantil.

Texto base para o debate: Mais de 30 mil crianças e adolescentes estão em situação de trabalho infantil no RN, diz pesquisa

O texto trata da preocupação com os números de trabalho infantil ainda registrados no Brasil. O texto levou a reflexão acerca da necessidade de proteção especial a criança e ao adolescente por estes serem sujeitos em formação física, psíquica e cultural. Relacionamos o trabalho infantil à evasão escolar em virtude da sujeição à atividades em sua maioria penosas. Discutiu-se a importância de criação de políticas públicas que estimulem a inserção do jovem no mercado de trabalho, visto o alto índice de desemprego na faixa etária dos 16 aos 24 anos. Foi apresentada a previsão legal para a idade mínima do trabalhador adolescente (a partir dos 14 anos apenas através de contratos de aprendizagem).

No decorrer das oficinas, houve a reflexão acerca da dificuldade em sensibilizar a sociedade, família, a criança e o adolescente na condição de trabalhador infantil que a exposição a atividades laborais habituais poderá gerar prejuízos para a saúde e inviabilizar o gozo do direito à educação, visto que as crianças que trabalham já vivem em condições de pobreza e invisibilidade social.

A DUDH, em seu art. XXV destaca a necessidade de promover uma proteção especial às crianças. Já o art. XXVI trata do direito à instrução obrigatória e gratuita nos graus elementares e fundamentais. No âmbito nacional, a CLT destaca em seu Capítulo III as normas que tratam da proteção do trabalho do menor.

Para o Estado Brasileiro, o trabalhador de 14 a 18 anos é considerado menor e possui proteções especiais em virtude de sua condição de desenvolvimento. O jovem com idade entre 14 e 16 anos só pode trabalhar na condição de menor aprendiz, uma espécie de contrato de trabalho específica que possibilita a conciliação entre os estudos e o trabalho e exige que a empresa ofereça capacitações técnicas para esses jovens. O Estado brasileiro também veda o exercício de trabalhos penosos e o trabalho noturno (aquele realizado entre as 22h e 5h da manhã), por comprometerem o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como a frequência na escola.

Assim, propomos para este grupo a elaboração de um Folder ou Panfleto informativo que aborde a proteção da criança e o adolescente quanto ao exercício do trabalho e o contrato de aprendizagem.

Seguem links para ajudar na pesquisa do grupo:

Observatório da criança e do adolescente

<https://observatoriocrianca.org.br/cenario-infancia/temas/trabalho-infantil>

Cartilha Proteção ao trabalho decente do adolescente e aprendizagem

<http://www.tst.jus.br/documents/2237892/21583082/Cartilha+50+perguntas+e+respostas+sobre+o+trabalho+infantil>

Grupo 4 - Temática para a construção do folder informativo: A Proteção do trabalho da mulher e a igualdade nos espaços de trabalho

Texto base para o debate: Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil

O texto objetivava provocar uma reflexão acerca do princípio da igualdade nas relações de trabalho, ao evidenciar os dados sobre o negro no mercado de trabalho brasileiro. A partir da leitura identificamos também a dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho. Debateu-se a partir daí o conceito de igualdade material previsto na Constituição Federal, que significa a busca pela igualdade real, tratando de forma desigual pessoas que se encontram em condições desiguais, na medida e proporção de suas desigualdades. Com base nesse princípio, ações afirmativas como a lei de cotas tanto para ingresso nas universidades como para ingresso no serviço público são criadas. Debates a importância de elaboração de mais políticas públicas para garantir a igualdade e a importância de trazer para o debate público a temática do racismo no Brasil. De acordo com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, "discriminação racial" significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

O artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aborda os direitos trabalhistas e a dignidade no trabalho da seguinte forma:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Observa-se que o pacto humanista universal enfatiza o princípio da igualdade nas relações de trabalho. Posto que o direito humano ao trabalho é universal, ou seja, deve ser aplicado de forma igual e sem discriminação a todas as pessoas. O artigo 2º da DUDH estabelece que "Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição."

Com relação a inserção da mulher no mercado de trabalho, o Estado brasileiro também concede proteção especial, considerando as diferenças de condições a fim de atender o princípio da igualdade. Garante-se, por exemplo, a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

A CLT dispõe em seu capítulo III as normas especiais de proteção do trabalho da mulher. De acordo com o art. 373-A, para fins de garantia da igualdade, são vedadas as seguintes situações de discriminação contra a mulher publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir;

recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional
exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego
impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez
proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
O Estado brasileiro também possui normas para a proteção à maternidade. Além da licença gestante, a mulher grávida possui direito a estabilidade no emprego, da data do início da gestação até cinco meses após o parto. Isso impede que a trabalhadora gestante seja demitida por motivo de sua condição de gestante.
Assim, propomos para este grupo a elaboração de um Folder ou Panfleto informativo que aborde o princípio da igualdade no trabalho (políticas de cotas e igualdade material) bem como as normas de proteção à mulher trabalhadora.

Seguem links para ajudar na pesquisa do grupo:

O ABC da violência contra a mulher no trabalho

http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/bd1cb809-3ac5-4fd1-891a-344bbfac4d65/cartilha_violenciagenero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-bd1cb809-3ac5-4fd1-891a-344bbfac4d65-mtBHAoo

Conheça os direitos trabalhistas específicos das mulheres

<https://www.jav.inf.br/2019/03/11/conheca-os-direitos-trabalhistas-especificos-das-mulheres/>

Direitos trabalhistas da mulher na gestação e após o fim da licença maternidade

<https://www.youtube.com/watch?v=kRlaTqha0Ls>

2 minutos para entender - Desigualdade Racial no Brasil

<https://www.youtube.com/watch?v=ufbZkexu7E0>

Sejam criativos e ao construir os folders selecionem que informações vocês consideram relevantes para compartilhar com os colegas da comunidade escolar!

Estou à disposição para tirar dúvidas e colaborar com a construção dos materiais!

E-mail do professor

Whatsapp/telefone do professor

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 05 out 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Órgãos de defesa do trabalhador. **Revista MPT em quadrinhos**. 18 ed. Vitória, ES: MPT, 2017. Disponível em: <http://www.mptemquadrinhos.com.br/edicoes/orgaos-de-defesa-do-trabalhador/>

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**.1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm.

DICAS DE MATERIAIS

**Educação em direitos humanos,
direitos fundamentais e trabalhistas**

MARCOS HISTÓRICOS E LEGAIS

1. Tratados internacionais, legislação e instrumentos normativos

No mundo

O Direito Trabalhista como conhecemos hoje, originou-se da Revolução Industrial do Séc. XVIII, que instituiu, no âmbito das relações de trabalho, o pagamento de salários como contraprestação aos serviços prestados pelo trabalhador da indústria. Elencamos a partir dessa concepção alguns marcos históricos e legais para os direitos humanos trabalhistas contemporâneos.

Lei de Peel, Inglaterra (1802) - Normativo que limitou a jornada de trabalho a 12 horas e deveres com relação à educação, higiene do local de trabalho, em especial dos dormitórios das crianças trabalhadoras.

Encíclica Católica Rerum Novarum, Itália (1891) - Publicada pelo Papa Leão XIII, a *Rerum Novarum*, representou um instrumento norteador para as alterações de regras trabalhistas, estabelecendo parâmetros básicos para o trabalho ante o reconhecimento da exploração do homem operário no exercício do trabalho na indústria. O texto aborda salário mínimo, jornada de trabalho, repouso, previdência social, etc.

Constituição do México (1917) - É considerado um marco para os direitos trabalhistas, por ser a primeira a atribuir a tais direitos a qualidade de direitos fundamentais.

Constituição de Weimar, Alemanha (1919) – Assim como a Constituição do México, é considerada precursora do constitucionalismo social, elevando os direitos trabalhistas ao status de direito fundamental.

Tratado de Versalles (1919) – Tratado que pôs fim a Primeira Guerra Mundial e instituiu a Organização Internacional do Trabalho, agência das Nações Unidas responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) - Principal marco legal dos Direitos Humanos contemporâneos. Trata sobre os direitos trabalhistas e dignidade no trabalho de maneira direta em seu art. XXIII.

No Brasil

Lei do Ventre Livre (1871) - Concedeu alforria às crianças nascidas de mulheres escravizadas no Império do Brasil.

Lei Saraiva Cotegibe (1885) - A Lei nº 3.270 libertou os escravos com mais de 60 anos de idade, mediante o pagamento de indenização ao proprietário de escravos.

Lei Áurea (1888) - A Lei Imperial nº 3.353, conhecida como Lei Áurea, extinguiu a escravidão no Brasil.

Constituição de 1934 - foi a primeira Constituição a tratar especialmente sobre as normas trabalhistas, com base no princípio da dignidade da pessoa humana. Limitou de lucros, nacionalizando as empresas, estipulando um salário mínimo e autorizando o Estado a intervir na relação capital-trabalho; assegurou o direito a férias anuais remuneradas, garantiu-se o direito a equiparação salarial e proibiu o trabalho de crianças, entre outros.

Constituição de 1937 - Embora tenha proibido o direito de greve, essa Constituição instituiu o direito ao repouso nos feriados, o direito ao recebimento de uma maior remuneração para o trabalho noturno, trouxe garantias protetoras à mulher e ao menor, o seguro social, a assistência médica e higiênica e garantiu a preservação dos direitos dos trabalhadores em caso de sucessão empresarial.

Consolidação das Leis do Trabalho - aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT unificou toda a legislação trabalhista brasileira.

Constituição de 1946 - Houve o restabelecimento do direito de greve, previsão do salário mínimo familiar, bem como o direito de participação pelo empregado nos lucros da empresa, auxílio maternidade e estabilidade da gestante e previsão de assistência ao desempregado

Constituição de 1988 - A Constituição Cidadã ampliou o rol de garantias fundamentais e direitos humanos, incluindo os direitos trabalhistas como direitos fundamentais e dedica os arts. 7º e 8º para tratar dos princípios e direitos trabalhistas que devem embasar as relações de trabalho no Brasil. O art. 7º aborda desde o direito de férias até a concessão de licença gestante, vedando o retrocesso legal quanto as conquistas da classe trabalhadora reconhecidas em texto constitucional.

Leia mais em:

NASCIMENTO, A. M. NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 29ª Ed, 2014.

PARLATO, J. E; VAZ, F.. **Análise histórica dos direitos trabalhistas nas constituições brasileiras**. Publicação Independente, 2017

SARMENTO, D. **A dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Editora Fórum: Belo Horizonte, 2016.

CANÇÕES

- *Blowing in the wind, Bob Dylan*
- *Cidadão, Zé Geraldo*
- *Com prevenção é que se faz, Mv. Bill*
- *Construção, Chico Buarque*
- *Cocorocó - Paulo da Portela*
- *El Arado, Victor Jarra*
- *Fábrica, Legião Urbana*
- *Imagine, John Lennon*
- *Lata D'Água, Luiz Antônio e Jota Júnior*
- *Manifestação, Carlos Rennó*
- *Menino das Laranjas, Elis Regina*
- *Morro velho, Milton Nascimento*
- *O Menino da Porteira, Inezita Barroso*
- *Que trabalho é esse, Paulinho da Viola*
- *Relampiendo, Lenine*
- *Samba do trabalhador, Martinho da Villa*
- *Trabalhador, Seu Jorge*

DIREITOS HUMANOS EM CENA

A História dos Direitos Humanos

Curta-metragem. (9min30seg). Documentário produzido pela Unidos pelos Direitos Humanos, organização internacional, sem fins lucrativos, dedicada a EDH.

Disponível em: <https://www.unidosparaosdireitoshumanos.com.pt/what-are-human-rights/>

Brasil x Trabalho Infantil

Documentário (36min22seg). Produzido pela TV Cultura, o filme trata do trabalho infantil e suas consequências.

Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=AaRLn_0418g

Crianças Invisíveis

Longa-metragem. (2h09min). O Filme reúne sete curta metragem filmados no Brasil, Itália, Inglaterra, Sérvia, Burkina Faso, China e Estados Unidos. As películas refletem sobre o sofrimento infantil ante a assunção precoce de responsabilidades e as dificuldades do mundo.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IxmBRrbEhFA>

Que horas ela volta

Longa-metragem. (1h52min). Dirigido por Anna Muylaert, o filme trata da desigualdade social no país, a partir dos conflitos vivenciados por uma empregada doméstica em seu ambiente de trabalho.

The True Cost

Documentário. (1h32min). Dirigido por Andrew Morgan, o filme reflete a indústria da moda a partir do processo de fabricação das peças. Como é possível o preço das roupas diminuir enquanto os custos humanos e ambientais aumentam?

Disponível em: <https://www.netflix.com/br/>

Toda pessoa tem o direito: os 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos

Documentário. (39min). Produzido pelo jornal O Globo, o documentário reflete sobre a efetividade dos direitos humanos, a partir de cinco pessoas que narram como tiveram seus direitos desrespeitados.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=7cpdbEp97d8>

PÁGINAS DA WEB

anistia.org.br

Anistia Internacional: Movimento global presente em mais de 15 países que promove ações e campanhas voltadas para a proteção aos direitos humanos.

www.direitoshumanos.usp.br

Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo: gerenciada pela Universidade de São Paulo, a biblioteca conta com materiais, legislação, textos e pesquisas voltadas para a Promoção dos direitos humanos.

eaulas.usp.br/portal/course.action?course=761

Disciplina e-aulas Educação em Direitos Humanos: Curso online e gratuito promovido pela Universidade de São Paulo, com 12 videoaulas gratuitas sobre Educação em Direitos Humanos.

www.dhnet.org.br

DHnet - Rede de Direitos Humanos & Cultura: é produto de um grupo de ativistas de direitos humanos, que no ano de 1994 iniciaram estudos sobre Direitos Humanos e Realidade Virtual e contém materiais e conteúdos sobre Direitos Humanos; Desejos Humanos; Cibercidadania; Memória Histórica; Educação & Direitos Humanos e Arte & Cultura.

www.direitoshumanos.mg.gov.br/pagina/programas-e-servicos/escola-de-formacao-em-direitos-humanos

Escola de Formação em Direitos Humanos: Programa da Secretaria de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania, disponibiliza, nessa página, coleção de 15 livros digitais "Cadernos de Direitos Humanos":

www.mpf.mp.br

Ministério Público Federal: Página oficial do Ministério Público Federal.

mpt.mp.br

Ministério Público do Trabalho: Página oficial do Ministério Público do Trabalho. Possui um vasto acervo de campanhas, cartilhas, revistas e notícias sobre os direitos trabalhistas, além de publicar a atuação do Ministério Público do Trabalho no âmbito nacional.

nacoesunidas.org/direitoshumanos

Organização das Nações Unidas: Página especial contida no sítio oficial da Organização das Nações Unidas (ONU) que aborda os conceitos, marcos históricos e legais, projetos voltados para os Direitos Humanos.

www.ilo.org/brasilia

Organização Internacional do Trabalho: escritório no Brasil: Página oficial da OIT, coleciona textos, artigos e dados referentes a pautas sensíveis a proteção dos direitos do trabalhador tanto no contexto internacional e nacional.

www.mptemquadrinhos.com.br

Projeto MPT em Quadrinhos: Iniciativa do Ministério Público do Trabalho, o projeto conta com uma série de histórias em quadrinhos que abordam os direitos trabalhistas de maneira acessível.

unidosparaosdireitoshumanos.com.pt

Unidos para os direitos humanos: organização internacional, sem fins lucrativos que disponibiliza recursos educacionais para a implementação da Declaração Universal dos Direitos do Homem a nível local, regional, nacional e internacional.

SOBRE OS (AS) AUTORES (AS)

ANA PAULA DANTAS FERREIRA

Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2012). Atualmente é mestranda em Educação Profissional pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional (PROFEPT). Trabalha como assistente em administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração Pública, e pesquisa principalmente nos seguintes temas: educação profissional e direitos humanos, cidadania, controle social e ética.

LUÍS GOMES DE MOURA NETO

Possui graduação em Tecnologia de Alimentos pela Faculdade de Tecnologia CENTEC (2008), mestrado em Ciência e Tecnologia de Alimentos pela Universidade Federal do Ceará (2011) e doutorado em Biotecnologia pela RENORBIO, sendo o ponto focal a Universidade Federal do Ceará. É professor da área de produção alimentícia, atuando no curso Técnico em Agroindústria, e docente no curso de Pós-graduação, nível mestrado, em Educação Profissional e Tecnológica (PROFept), no polo Mossoró - IFRN. Na área de Ensino, desenvolve trabalhos com ênfase da educação em espaço não-formal e na divulgação científica.