

# **TEMAS RECENTES DE DIREITO DO TRABALHO**

**Artigos elaborados pelos (as) alunos (as) da Estácio  
Santo André**

## **Organizadores:**

Prof. Me. Elisabete Mariucci Lopes

Prof. Me. Gleibe Pretti

2021

## **Prefácio**

É com muita honra que prefacio a obra organizada pelo nosso ilustre professor Gleibe Pretti do Centro Universitário Estácio de São Paulo.

Trata-se de um conjunto de artigos na área da Ciências Jurídicas escritos pelos discentes do curso de Direito da Estácio São Paulo, com importância ímpar pois traz à tona assuntos relevantes aos estudos do Direito, promovendo uma visão científica e estabelecendo uma clara correlação entre a Teoria e a Prática.

A obra parece-nos de leitura imprescindível, à medida que traz a análise sobre aspectos jurídicos relevantes ao cotidiano empresarial e a toda a sociedade, contribuindo com uma visão pragmática acerca de assuntos extremamente atuais.

Na mesma medida a leitura traz aqueles com formação jurídica, ou entusiastas da área das ciências jurídicas, e que buscam uma visão ampla, sem viés sobre assuntos que impactam as relações seja no papel de gestão, advogando em prol do equilíbrio correto da aplicação das leis, na formação de melhores cidadãos e de uma sociedade mais equitativa e equilibrada.

O leitor encontra aqui uma obra, concluída e fruto de muita dedicação dos alunos do curso de Direito

da Estácio São Paulo, de forma interdisciplinar, atendendo integralmente as necessidades e anseios pelo saber e o fomento da ciência no ambiente acadêmico.

São Paulo, maio de 2021

**Prof. Ms. André Tonin Ferrari**

**Pró-Reitor de Graduação Centro Universitário  
Estácio de São Paulo**

## TELETRABALHO

Marcelo Sato

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho.’ ‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’ ‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’ ‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão

previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’ ‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

As conceituações sobre TeleTrabalho são variadas e se encontram em processo de formação evolutiva, não existindo um consenso, por parte dos estudiosos do assunto, no que tange a uma definição precisa e, se possível, generalizada. As divergências mais específicas ocorrem em relação à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação e na periodicidade da quantidade de horas/mês despendidas em atividades que são desenvolvidas fora do escritório tradicional. Optei por adotar a utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que define como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. As novas formas de organização do trabalho em TeleTrabalho exigem, por parte dos administradores das organizações, adotar procedimentos diferentes aos utilizados anteriormente, em relação ao local, horário de funcionamento e, conseqüentemente, ao estilo de administração. As transformações tecnológicas que

interligam nossos locais de trabalho requerem flexibilidade no modo de organizar o trabalho e administrá-lo. Para que as pessoas mudem suas maneiras de trabalhar, os gerentes terão que mudar a maneira como gerenciam. O importante na adoção do TeleTrabalho, segundo Motta, é a mudança no estilo administrativo: as inovações tecnológicas acarretam modificações profundas nas estruturas sociais com reflexos no funcionamento das organizações. Nilles vai além dizendo que uma das questões centrais do gerenciamento do TeleTrabalho é a mudança de prioridades. Ao invés de pôr em foco o número de horas trabalhadas, dá-se mais atenção a questões ligadas ao desempenho. O verdadeiro segredo do TeleTrabalho bem sucedido está na confiança mútua estabelecida entre o gerente e seu subordinado. Porém, grande parte das empresas que adotam o TeleTrabalho ainda continuam amarradas aos mecanismos clássicos de controle: supervisão da presença física e do tempo utilizado pelo trabalhador. Este mecanismo baseia-se em dois tipos de controles: regras (o que fazer) e observação visual do processo de trabalho (como fazer). O teste eficaz para avaliar a produção do funcionário é o resultado. A prática organizacional costumava determinar que o trabalho da maior parte da organização fosse descrito e definido, portanto, cuidadosamente monitorado e controlado. Kulgelmass afirma que na economia do conhecimento o tempo é flexível e o ritmo próprio substitui a velha necessidade da sincronização de massa. Ao permitir que seus funcionários empreendedores, criativos e intuitivos, se

autogerenciem, as empresas terão um TeleTrabalhador mais produtivo e sua revitalização ocorrerá de dentro para fora. Centros Comunitários - são microcentros de trabalhos remotos que oferecem espaço e recursos para os empregados (de um só ou diferentes empregadores) que vivem dentro de uma área contígua, restrita; Centros Locais - abrigam pessoas que trabalham para diferentes empregadores que formam uma parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto. Esse tipo de Centro tem tido problemas de segurança. As empresas convidadas a participarem de um centro de trabalho cooperativo temem que seus dados confidenciais tornem-se vulneráveis. Na Suécia há regras que proíbem duas empresas do mesmo ramo de participarem ao mesmo tempo do mesmo centro; Centro Satélite ou Centro de Teleserviços - descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência `a descentralização. Nos Estados Unidos, a Pacific Bell opera centros de trabalho satélite em San Francisco (para evitar o congestionamento do transporte para a matriz localizada no outro lado da Baía de San Francisco). Outra empresa americana, com sede em Los Angeles, transferiu seu pessoal de escritório, que trabalhava na matriz, para uma operação satélite. Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus TeleTrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro

da Empresa e, sim, porque moram próximos. Domicílio, Residencial ou Home-Office - é o trabalho que é desenvolvido na própria residência do trabalhador. Ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador. Escritórios Turísticos - utilizados por empresas japonesas e canadenses, são localizados em áreas bem procuradas para férias. Abrigam profissionais, às vezes suas famílias, sempre com seus grupos de trabalho, de duas a quatro semanas. Aí, suas atividades misturam trabalho e recreação; muitas vezes um grupo fica no hotel desenvolvendo um projeto. O escritório turístico oferece um escape ao stress causado pelo trabalho. Escritórios Virtuais - são escritórios que funcionam logicamente como um escritório, com recursos telemáticos, podendo ser móveis ou fixos. Hoteling - utilização espacial onde os empregados podem reservar espaços na workstation de um escritório tradicional, uma mesa ou uma sala de reunião, etc. Hoteling é a forma de reservar espaço, muito semelhante a uma reserva de um quarto em um hotel, muito utilizado em empresas de auditoria externa e consultoria; Móvel - trabalho que é efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular, impressoras, etc... Telecabanas - são utilizadas com as mais variadas finalidades: áreas rurais carentes de empregos, locais bem distantes do empregador, que servem para conseguir uma força de trabalho que de

outro modo não conseguiria contatar, gerar novos empregos onde eles são necessários, aproveitar o preço mais baixo da terra, da mão-de-obra e de moradia para os empregados. Hoje as telecabanas funcionam na Noruega, Japão, Inglaterra, Escócia, Irlanda, Austrália, Benin, Índia, Indonésia, Nigéria, Papua, Nova Guiné, Sri Lanka, Suécia, Tanzânia. Nos Estados Unidos, muitas empresas montaram telecabanas. A empresa Norrel Company, uma agência de emprego temporário, abriu cabanas em Atlanta, Geórgia e MemphisTennessee. As empresas, individualmente ou em conjunto, estão abrindo centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito no centrooeste, onde a terra e os imóveis são mais baratos, existe mão-deobra disponível e os salários são mais baixos. Não se trata de cabanas no sentido físico; são empresas de porte médio e grande; Telecottage - é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de telecottages, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 telecottages. Aumento da produtividade: está comprovado que o TeleTrabalhador precisa de menos tempo para produzir, em casa, o que produziria no escritório; Diminuição do stress: o TeleTrabalhador não necessita deslocar-se para o trabalho, portanto, além de ganhar tempo que antes era gasto em deslocamento, diminui a tensão provocada pelo mesmo; Ausência de competição, diferente de um

ambiente convencional, competitivo, o TeleTrabalhador não necessita conviver face a face com pessoas indesejadas, nem em clima de competição; Desenvolvimento das atividades: pode muitas vezes ser ditada pelo próprio bioritmo do trabalhador; ele pode estabelecer o melhor horário e ritmo para o desenvolvimento do seu trabalho; A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional; Ambiente domiciliar propicia ao TeleTrabalhador uma maior capacidade de concentração; Muitas vezes o acesso é mais rápido ao computador central: durante períodos de baixa atividade na empresa, quando o compartilhamento de recursos diminui (menos usuários utilizando o sistema); Devido aos critérios de avaliação, por parte da gerência de se basear em resultados, o TeleTrabalhador se sente menos pressionado durante o desenvolvimento de suas tarefas; pois, deste modo, pode desenvolver as atividades de maneira mais autônoma e independente; Conhecimento mais explícito do conteúdo do trabalho e produção; Maior flexibilidade na escolha de sua residência, desvinculando-a da localização física de sua empresa; Melhoria da qualidade de vida em família; Maior opção de organizar o tempo livre; Redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento; Retorno mais rápido depois de uma licença médica; Aumento do número de empresas em que o trabalhador pode oferecer o seu trabalho; No caso de um trabalhador ser um portador de deficiências físicas, que impliquem em dificuldade de deslocamento, é um novo mundo de

perspectivas profissionais que se abre para ele. Redução de custos imobiliário e pessoal: verifica-se uma diminuição do espaço do escritório necessário, com reflexos em todos os custos inerentes ao funcionamento dele. Bueno cita estudos americanos, segundo os quais a redução de custos da empresa, quando o funcionário passa a trabalhar em sua residência, pode chegar a 30% do gasto médio mensal por trabalhador, caindo de US\$ 20,000 para US\$ 14,000 anuais. Só para exemplificar, a Ernest Young (Nova York), reduziu seu espaço físico de 35 para 28 mil metros quadrados e instituiu um programa de hotelaria; Diminuição do absenteísmo por parte dos empregados: a grande variedade de doenças e outros impedimentos físicos são suficientemente graves para impedir o TeleTrabalhador de ir ao escritório, mas não tão graves que não possa trabalhar em casa; Maior alcance na seleção de TeleTrabalhadores, em decorrência do acesso a trabalhadores de mercados globais; Oportunidade da empresa operar 24 horas globalmente; Maior identificação e enfoque com a comunidade; Em casos de catástrofes que não impliquem em bloqueio de telecomunicações, as atividades desenvolvidas pelos TeleTrabalhadores não são descontinuadas; Maior agilidade no funcionamento da Empresa, em relação ao mercado; Aumento da flexibilidade organizacional: a flexibilidade, quer horária ou geográfica, permite uma maior capacidade de resposta por parte da empresa, em situações de emergência; Menor rotatividade de pessoal, diminuição de problemas pessoais; Grande abrangência de tarefas para a sua aplicação. Geração de

empregos, devido à possibilidade de implementar projetos que viabilizem atender mercados globais; Diminuição de congestionamento nas cidades; Redução da poluição, com a diminuição do tráfego e congestionamento, possibilitando uma melhoria da qualidade do ar; Redução de consumo de combustível e energia; Maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; Maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente; Maior quantidade de empregos em áreas rurais; Maior alcance para oferecimento de seus serviços, através do acesso ao mercado global; Diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário: a possibilidade de os trabalhadores viverem fora das grandes cidades, irá diminuir a procura por habitação em zonas urbanas, com a conseqüente redução dos preços dos imóveis. Quais as Desvantagens Neste subitem só apresentaremos as desvantagens detectadas para os TeleTrabalhadores e empregadores, tendo em vista que não foram identificadas desvantagens para o Governo e Sociedade de um modo geral. Isolamento social. Rifkin cita que para ajudar a aliviar o trauma psicológico que acompanha o rompimento espacial, empresas como a Olivetti Research Laboratory, em Cambridge, Inglaterra, estão fazendo experiências com computadores que permitem que até cinco pessoas conversem e trabalhem juntas, numa visão eletrônica da comunicação pessoal. Cada tela do monitor é equipada com cinco janelas separadas, para que os participantes possam ver-se uns aos outros, enquanto compartilham informações e trabalham em conjunto. Com computadores de mesa acoplados a

monitores de vídeo, as empresas esperam resgatar parte da flexibilidade e do calor humano perdido com a comunicação eletrônica. Oportunidades de carreira reduzidas; Aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, se a empresa não arcar com eles; Em caso de cortes na Empresa, maior probabilidade de ser demitido. Está comprovado que os TeleTrabalhadores correm muito mais risco de serem demitidos, devido a falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico superior; Falta de lei específica para tratar toda a relação complexa do TeleTrabalho. Para a empresa Falta de lealdade para com a empresa: alguns empregadores alegam que o TeleTrabalho não retém o empregado na empresa. As pesquisas mais atuais já começam a provar o contrário. Objeções por parte de alguns sindicatos; Aumento de vulnerabilidade em relação aos dados e recursos da Empresa; Aumento de custos a curto prazo, em relação à infra-estrutura necessária de uma administração/execução de tarefas remotas; Falta de leis específicas que definam o funcionamento do TeleTrabalho; Contratos diversificados de trabalhos para administrar; Sob o aspecto técnico, softwares muitas vezes incompatíveis; fornecedores diferentes; O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.

## AS (DES)VANTAGENS DA REFORMA TRABALHISTA

Alessandro Colentino

### RESUMO

Cuida o presente artigo da análise jurídica do direito processual em âmbito trabalhista, com o advento da Lei Federal nº 13.467/07, que promoveu uma expressiva reforma em toda sistemática do direito do trabalho brasileiro. Além de todo contexto filosófico e sociológico abordado neste artigo, pois, a referida norma adentrou ao ordenamento jurídico sem um amplo debate entre o empresariado, os trabalhadores e o governo, serão abordados quatro temas de igual importância que convergem para a reflexão proposta, e são eles: a litigância de Má-fé, a adoção da condenação do perdedor em honorários de sucumbência, o critério das custas processuais e os novos critérios para concessão da gratuidade de justiça;

Palavras-chave: Processo do Trabalho. Lei Federal 13.467/07. Reforma Trabalhista. Litigância de Má-fé. Honorários de Sucumbência. Custas Processuais. Gratuidade de Justiça.

### ABSTRACT

This article takes care of the legal analysis of procedural law in the labor context, with the advent of Federal Law

No. 13,467 / 07, which promoted an expressivereform in allsystematicsofBrazilian labor law. In additiontotheentirephilosophicalandsociologicalcontext addressed in thisarticle, as thisruleenteredthe legal system without a wide debate betweenbusinessmen, workersandthegovernment, four topicsofequalimportancethat converge for theproposedreflectionwillbeaddressed, and are they: theBad-Faith litigation, theadoptionoftheconvictionoftheloser in succumbencefees, thecriterionof procedural costsandthe new criteria for grantingfree justice;

Palavras-chave: WorkProcess. Federal Law 13.467 / 07. Labor Reform. Badfaith'slitigation. SuccumbenceFees. Procedural Costs. Freejustice.

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo questionar a real existência de vantagens da reforma trabalhista no tocante ao âmbito do direito processual do trabalho.

Temas intrigantes como a aplicação de punição por litigância de má-fé, condenação ao pagamento dos honorários de sucumbência, custas processuais e concessão da gratuidade de justiça têm sido motivo de muito debate na sociedade acadêmica dos estudiosos do direito do trabalho, pois, de alguma forma os reflexos de tais alterações foram capazes de diminuir o fluxo de demandas trabalhistas nos fóruns.

Não é apenas no Brasil que as modificações de sua legislação laboral tiveram grandes repercussões, em outras partes do mundo a proteção aos direitos dos trabalhadores também foram marcados por lutas e conquistas.

Lembremos da épica história narrada por C.S Lewis no romance alegórico as Crônicas de Nárnia descortina um mundo imaginário onde o mal e o bem, em uma visão maniqueístas de poderes opostos e incompatíveis encontram-se em constante batalha.

Esse artigo remete à luta de gladiadores, visto que a reforma trabalhista, sob esse viés, sempre se caracterizou pelas relações conflituosas de trabalho, onde o confronto entre capital e proletariado em sua dimensão política-histórica caracterizada pela eterna crise sistêmica entre as relações de empregado e empregador, a falsa percepção a respeito da flexibilização dos direitos trabalhista e a atual ideologia política governamental que reduziu direitos previstos em lei sem o necessário debate social, não demonstrando transparência e boa-fé na condução do processo legislativo.

Sob o aspecto formal a Lei 13.467, que recebeu popularmente a alcunha de reforma trabalhista, na verdade adveio Projeto de Lei (PL) 6.787, apresentado em dezembro de 2016 à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo, que à época era comandado pelo ex-presidente da república, Michel Temer – que assumiu a

presidência após sua antecessora, Dilma Rousseff, sofrer impeachment.

Tratava-se de um projeto de lei de altíssima complexidade e que demandaria um amplo debate entre a sociedade e os grupos sindicais, todavia, isso não ocorreu, posto que sua tramitação no Congresso Nacional aconteceu de forma surpreendentemente ágil, sendo que pouco tempo depois o projeto de lei foi convertido na Lei Nº 13.467, em julho de 2017 – exatos sete meses após ter sido proposto.

A negociação entre Legislativo e Executivo não foi fácil, pois, o país vivia um clima de insegurança porque acabara de cassar o mandato da presidente pouco tempo antes. Assim, o então presidente da república, para conseguir aprovar a lei, prometeu lançar mão de uma medida provisória para melhor debater os pontos que ainda desagradavam a oposição.

Com o advento da lei 13.467/17 houve significativa modificação na legislação que regula o direito laboral brasileiro. Paradigmas foram substituídos, regras dogmáticas alteradas, de forma abrupta, ou seja, o processo legislativo tramitou em caráter de urgência e a realidade do direito do trabalho brasileiro deu um salto para um novo mundo.

Após a sanção presidencial a sociedade começa a tomar consciência da lei e de seus impactos nas relações sociais, novos mecanismos de acesso ao Judiciário, novas figuras contratuais de trabalho, restrições e precarizações de direitos, deixando claro que as

referidas mudanças revelam a força ideológica do agrupamento político e interesses prevaletentes do capital.

De fato, houve uma mudança de paradigma no direito do trabalho.

Importante destacar a contribuição de Thomas Kuhn (1998), que ao conceituar o paradigma afirma que “é aquilo que os membros de uma comunidade partilham e, inversamente, uma comunidade científica consiste em homens que partilham um paradigma.”

A discussão em torno da urgente mudança no direito do trabalho e a promulgação da nova lei contemplou novos paradigmas a comunidade que convive com as normas que regulam essa área especializadas do direito, em especial, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade, a compensação de jornada sem negociação coletiva, ampliação do banco de horas, admissão de trabalho da empregada gestante e da lactante em ambiente insalubre, trabalho intermitente, quitação anual das verbas trabalhistas, dentre outros.

Desde o surgimento do fenômeno industrialização há no mundo uma constante evolução das regras e normas que regem as relações interpessoais desse fato social, e, longe de combatê-la, em verdade, necessitamos dessa constante renovação, pois se trata do resultado do progresso humano.

O Estado, ao desempenhar a sua função política, administrativa e judiciária, faz a história imprime seu

selo ideológico na produção de regras que regem as relações laborais, nos limites de sua atuação, em especial no direito laboral criando normas que protegem o hipossuficiente na relação laboral, não sendo diferente em outras partes do mundo.

O objetivo desse artigo é examinar os impactos da reforma trabalhista marcada pela ideologia restritiva neoliberalista que no rastro do movimento de flexibilização dos direitos trabalhista, apresentou a sociedade brasileira a Lei 13.467/2017 com inúmeros dispositivos passíveis de inconstitucionalidades, bem como mensurar a precarização dos direitos dos trabalhadores refletido em diversos dispositivos da nova lei.

Jack Balkin (1987) argumenta que ideias e conceitos se alteram à medida que são introduzidas em novos contextos sociais e políticos ao longo do tempo. E afirma que os juristas devem estar interessados utilizar técnicas desconstrutivas pois fornecem métodos para criticar as normas legais existentes; em particular, uma leitura desconstrutiva revelará como os argumentos oferecidos para suportar uma determinada regra minam-se.

Além disso, as técnicas desconstrutivas podem mostrar como os argumentos que justificam a inclusão no ordenamento jurídico de normas são informados e disfarçam o pensamento ideológico.

Por outro lado, é possível afirmar também que a ideia pugnada por Balkin também pode ser refletida ao revés, desconstruir direitos. A reforma capitalista e neoliberal

não seria uma lesão consolidada e desconstrutivista dos direitos dos trabalhadores? Pois bem.

Nesse ponto, a Lei 13.467/2017 reflete o pensamento ideológico em regular as relações de trabalho, notadamente, pelo neoliberalismo, que por via direta abalou as estruturas do direito do trabalho, abrindo espaço ao interesse do que detém a força superior e dominante.

Destarte, a presente análise dialogará com as técnicas desconstritivas em uma reflexão em que evidenciará o pensamento ideológico que motivou a legislador para trazer para sociedade brasileira a “deslealdade” legislativa.

Jack Balkin (1987) diz que “os limites da justiça, são determinados pelos limites de quem é humano em oposição a quem é meramente “animal”, a reforma trabalhista é um exemplo que não se respeitou o limite do humano, do frágil, do tangível pelas limitações do cansaço, daquele que se esvai em seu esforço humano no fim do dia laboral, do respeito a trabalhadora humana que gera mais uma vida que ingressará no mundo que o recepcionará em um ambiente desumano e sem limites.

Historicamente os avanços normativos pós industrialização criou um campo de proteção aos direitos dos operários, fruto dos movimentos sociais em busca de humanização e dignidade nas relações entre capital e proletariado.