

JORNADA DE TRABALHO x DIREITO AO LAZER

Luiz Agueda Santos¹

RESUMO

Busca-se analisar a relação entre o tempo de trabalho e a efetiva disponibilização do constitucionalmente previsto direito ao lazer. O ponto de partida é a observação da legislação vigente acerca das jornadas de trabalho, com a identificação dos efeitos de algumas das principais alterações promovidas no direito do trabalho nas últimas décadas e em especial nos últimos anos, obtendo dessa forma uma visualização do cenário jurídico atual. Conceitua-se o lazer com base na literatura especializada e identificando sua positivação dentre os direitos fundamentais. Durante o estudo, verifica-se uma tendência à desproteção, com a flexibilização de normas que tradicionalmente forneciam maior segurança e efetividade a parcela considerável dos direitos dos empregados, sendo especial para o tema aqui abordado o direito ao lazer. A conclusão apresentada utiliza posicionamentos doutrinários para realizar uma análise dos movimentos identificados nas alterações legislativas observadas e seus resultados na proteção do trabalhador.

Palavras-chave: jornada de trabalho; direito ao lazer; descanso; desproteção; flexibilização.

ABSTRACT

The analysis seeks to examine the relationship between working time and the effective availability of the constitutionally provided right to leisure. It starts by examining the current legislation regarding working hours, identifying the effects of some of the main changes in labor law in recent decades and especially in recent years, thus obtaining a view of the current legal landscape. Leisure is conceptualized based on specialized literature, identifying its recognition among fundamental rights. Throughout the study, there is a trend towards lack of protection, with the

¹ Mestrando em Direito, com área de concentração em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Advogado trabalhista, com ênfase na prestação de serviços a entidades sindicais. Endereço eletrônico: aguada.luiz@gmail.com Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8105114846155067> ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1566-8518> O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

flexibilization of norms that traditionally provided greater security and effectiveness to a significant portion of employees' rights, especially concerning the right to leisure. The conclusion draws on doctrinal positions to analyze the movements identified in the observed legislative changes and their impact on worker protection.

Keywords: working day; right to leisure; day off; lack of protection; flexibilization.

1. INTRODUÇÃO

Com previsão no rol dos direitos fundamentais de nossa Carta Magna, os direitos trabalhistas possuem especial condição de impacto na sociedade brasileira, estabelecendo as possibilidades e os limites para o consumo e a produtividade da população empregada, representando assim os interesses de parcela considerável da atividade econômica brasileira.

Verificam-se, como consequências diretas da aplicação dos direitos trabalhistas, não apenas seus impactos decorrentes da regulamentação na produtividade e na economia, mas também a possibilidade de utilização efetiva da remuneração percebida pelos trabalhadores como contraprestação pecuniária da relação de emprego – em especial através da viabilização de momentos destinados ao lazer pela regulamentação relativamente rígida das jornadas de trabalho; fortificando, assim, critérios para a concessão de períodos regulares de descanso aos trabalhadores – , o que identificamos também como um atendimento indireto aos interesses nacionais de circulação de mercadorias, bens e serviços.

Se, a despeito do caráter inegável da indispensabilidade da carga horária de trabalho em níveis elevados, uma vez que essencial para a manutenção de estágios aceitáveis de competitividade pela indústria e demais ramos da economia brasileira, verifica-se também a necessidade de um relativamente alto nível de consumo interno permanente como forma de manutenção da circulação do dinheiro – o que se mostra viável somente através da possibilitação de utilização de bens e serviços pelo público trabalhador em geral, fator em cuja defesa se mostra como elemento de especial relevância a regularidade, assim como a relativa longa duração, dos períodos voltados para descanso e lazer em amplo sentido do operário.

Ressalvados os impactos e a importância da circulação de moeda em nosso país com a disponibilização de efetiva possibilidade de utilização de sua remuneração em momentos de lazer e descanso pelos trabalhadores, entretanto, temos aqui como ainda mais relevante a própria *concessão prática* do direito ao descanso, não apenas necessário para fins de recuperação física e mental, mas também decorrente de norma expressa de nossa Carta Magna.

Com previsão direta na Constituição da República Federativa do Brasil, o direito ao lazer verifica-se estabelecido no rol dos direitos fundamentais, sendo essencial à manutenção de um mínimo de qualidade de vida do cidadão. No mesmo rol, os incisos IX, XIII, XIV, XV e XVI do artigo 7º formam estrutura lógica que preconiza a necessidade de evitar-se o excesso nas jornadas de trabalho, favorecendo assim a compreensão da previsão indireta de reconhecimento da valorização dos períodos de tempo dedicados ao descanso do trabalhador, como ferramenta para a obtenção pelo empregado de momentos dedicados a seu efetivo lazer.

Quando comprimidos em espaços curtos de tempo, os períodos para descanso entre as jornadas de trabalho de um empregado encontram-se caracterizados mais pela busca por uma recuperação física e mental e menos pela real disponibilidade de tempo livre para efetivo descanso, gerando assim consequências à saúde do trabalhador (Avelino, 2019). Ainda, com o espaço temporal insuficiente para seu descanso, outros aspectos da vida em sociedade de pessoa empregada verificam-se potencialmente prejudicados, gerando assim um ciclo de desgastes físicos e mentais, uma vez que a não disponibilização de períodos suficientes para efetivo descanso gera impacto na capacidade prática de sociabilização e satisfação da necessidade de lazer geral desse operário (Gomes, 2014); dessa forma, verificam-se prejudicadas as aspirações constitucionais de efetiva proteção das integridades física e mental do trabalhador (Novelino, p. 537,2020).

Temos, assim, como indispensável a análise da viabilidade das práticas voltadas para o descanso do operário sob a ótica do Direito Laboral enquanto ferramenta para uma constatação que se busca realizar sobre a manutenção do direito social ao lazer previsto em nossa Carta Maior.

2.DIREITO AO LAZER

Em explanação sobre a relevância do direito às férias, bem como acerca da obrigatoriedade de respeito às possibilidades de plena utilização desse período como oportunidade para se afastar,

física e mentalmente, do trabalho, Maurício Godinho Delgado apresenta verdadeira lição sobre a necessidade do descanso pelo trabalhador:

(...) fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após o longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo. (Delgado, p. 1107, 2023)

Desenvolvendo pensamento anteriormente apresentado por Leopoldo Gil Dulcio Vaz, Karina Borges Rigo defende que o lazer é uma conceituação sociológica, fruto da importância prática dessa figura na sociedade (Rigo, p. 18, 2016). Assim, de acordo com Rigo, o lazer possui espaço intrínseco à humanidade, presente até mesmo em momentos de maior violação dos direitos humanos, como na sociedade escravagista romana. Com a popularização do trabalho em fábricas, e demais ambientes de ritmo de produção industrial, para Karina Borges Rigo, o lazer

(...) passou a ser associado aos momentos de descanso e recreação necessários à recomposição das forças dos trabalhadores, eis que seriam novamente sugados pelas máquinas no dia subsequente. Essa concepção utilitária do lazer associava-se ao processo de disciplinamento do operariado, indispensável à racionalidade do industrialismo, que mecanizava não só o trabalho, mas o próprio trabalhador e junto a ele, o seu tempo livre (Rigo, p. 22, 2016)

Analuisa Macedo Trindade, em artigo publicado em 2011, conceitua o que compreende ser o direito ao lazer:

Podemos definir tal direito como a faculdade do ser humano de ocupar seu tempo livre com atividades que lhe são prazerosas e que não guardam qualquer relação com o trabalho. Seria, por exemplo, a livre escolha que o indivíduo tem de reservar parte de seu tempo disponível para estar com a família, praticar esportes, ir ao cinema, aos parques, participar de alguma atividade intelectual ou artística ou, simplesmente, nada fazer. (Trindade, pp. 286-287, 2011)

Para Gomes e Isayama, o lazer no Brasil historicamente é compreendido como mecanismo necessário para a manutenção da produtividade. Logo, segundo os autores, somente após as primeiras décadas do século passado, e depois de se verificar em nosso país a realização de inúmeras mobilizações sociais, o Estado assumiu a responsabilidade pela regulamentação das jornadas de trabalho – disponibilizando, como consequência, maior regularidade, bem como também um avanço quantitativo dos períodos destinados ao lazer do trabalhador (Gomes, 2015).

Com o início da visualização, pelas classes dominantes, do lazer então como direito, passamos a verificar em nosso país também o início de um movimento pela valorização desse ponto nas normas regulamentadoras dos contratos de trabalho – culminando então em nossa atual Constituição.

Assim, dotado de previsão constitucional, que se extrai da leitura do *caput* do artigo 6º (“São direitos sociais [...] o lazer [...]”), bem como do inciso IV do artigo 7º (“salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com [...] lazer [...]”), do parágrafo 3º do artigo 217 (“§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social”) e do *caput* do artigo 227 (“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito [...] ao lazer [...]”), todos de nossa Carta Magna, o direito ao lazer na atualidade encontra-se formalmente estabelecido como integrante do rol de direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro. Encontra-se presente também no corpo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 24: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”

Segundo Silvestre, Miguel e Assis, baseando-se em pensamento de Melo e Alves Junior, há uma íntima relação entre o trabalho e o não trabalho – com o que concordamos:

Trabalho e não trabalho, apesar de serem categorias distintas, não podem ser compreendidos de forma hierarquizada, muito menos de maneira isolada. Uma análise apurada revela que ambas as categorias são igualmente importantes e constituem a possibilidade de satisfação e dotação de sentido na atividade humana (Silvestre; Miguel; Assis, p. 420, 2020)

A despeito de eventuais posicionamentos políticos que busquem afastar o trabalhador da proteção dos direitos trabalhistas (Schaffarino, 2021) – no que se inclui aqui o direito ao descanso, como ferramenta para a possibilitação do direito ao lazer – , temos como substancialmente indissociáveis o lazer e o trabalho para parcela massiva da sociedade brasileira; logo, se mostrando fundamental a existência de uma regulamentação do trabalho juridicamente exigível que permita, ao obreiro, a viabilização também da concretização do direito ao lazer.

2.1. Inconsistências na concessão do descanso ao trabalhador

Em face da metodologia adotada em nosso trabalho, com uma abordagem voltada em especial para a relação trabalho *vs* lazer, adotaremos aqui as palavras *descanso* e *lazer* como se equivalentes fossem. Destacamos, porém: não pretendemos conceituar ambos os institutos jurídicos como se sinônimos fossem, mas tão somente atribuir ao período de descanso o *status de momento propício para o lazer do trabalhador*. Adotaremos, portanto, o conceito de lazer como todo o tempo à disposição do empregado para que realize suas próprias atividades como assim o desejar, desde que sem vinculação com seu trabalho. Com visão similar, Dumazedier, lido por Felipe Mateus de Almeida,

o lazer se constitui enquanto um fenômeno da sociedade moderna e está associado ao desenvolvimento do modo de produção capitalista, o que conseqüentemente faz com que se tenha uma transformação na atribuição e no uso do tempo. As relações sociais não são mais orientadas pela religião, pelas tradições ou pelos costumes arraigados, mas sim pela lógica do trabalho produtivo, que gera tanto uma divisão social do trabalho quanto uma divisão social do tempo. O trabalho passa a ser a principal atividade praticada pelos seres humanos e o tempo livre, que conseqüentemente é o tempo onde se pratica o lazer, se dissocia do tempo de trabalho e das demais atividades obrigatórias. (Almeida, p. 211, 2021)

Estabelecida tal conceituação, verificamos em especial o intervalo interjornada como ferramenta máxima em prol da viabilização do direito constitucional ao lazer, por se tratar de figura que possibilita ao trabalhador em sua rotina diária a percepção de um descanso mínimo. Dessa forma, temos que encontram-se umbilicalmente atreladas a regulamentação das jornadas de trabalho, evitando-se o excesso diário e demais abusos, e a capacidade do trabalhador de usufruir seu direito.

Verificam-se, porém, obstáculos à melhor percepção do direito ao lazer em função da atual estrutura normativa em nosso país, uma vez que parcela considerável das jornadas de trabalho estabelecidas em lei vêm sofrendo alterações frequentes nas últimas décadas, e em especial nos últimos anos.

Podemos mencionar como protótipo de alterações na legislação trabalhista – e, sob a ótica do nosso estudo, na legislação regulamentando especificamente as jornadas de trabalho – a publicação da Lei nº 13.467/17. A Reforma Trabalhista, como ficou conhecida, trouxe a alteração de diversos dispositivos que visavam à proteção do trabalhador contra o estabelecimento de jornadas em seu prejuízo de forma desrazoável pelo empregador, bem como também realizou a inclusão de normas outras que igualmente potencializaram o risco de uma redução da proteção ao trabalhador acerca dessas mesmas e de outras tantas jornadas.

Como exemplo, podemos mencionar a fragilização do operário em face do detentor do capital com a nova redação dos dispositivos versando sobre banco de horas. De acordo com Nívea Maria Santos Souto Maior, acerca das alterações introduzidas pela Reforma no mecanismo de banco de horas (e em crítica que também se aplica ao uso indiscriminado da jornada 12x36), no modelo reformado da CLT,

Apesar de existirem antes da Reforma Trabalhista, ambos foram redesenhados pela nova lei para ampliar a margem de discricionariedade e o poder do empregador em controlar o tempo de trabalho, estabelecendo também mecanismos para desoneração do pagamento de horas extras (...) no Banco de Horas, o trabalhador troca uma hora extra por uma hora compensada, ao longo de um período razoavelmente longo, sem nenhuma forma de correção monetária e/ou juros. Portanto, a empresa lucra em trocar horas extras por horas compensadas, o trabalhador abdica de sua hora de descanso ao realizar jornada excedente de trabalho e ao final é recompensado como se fosse uma hora normal de labor sem nenhum adicional remuneratório. (Souto Maior, p. 166, 2020)

Para a autora, portanto, se mostra prejudicial a nova formatação do banco de horas, com o que concordamos. Temos, com as alterações promovidas pela Reforma, que o banco de horas estabelece como válida sua instituição com prazo de compensação de até seis meses via simples pactuação bilateral – ou seja, sem a assistência ao trabalhador pelo seu sindicato, perdendo dessa forma toda a proteção que em primeira análise a negociação coletiva forneceria.

Compreendemos, então, que de acordo com Nívea Souto Maior verifica-se claro prejuízo ao trabalhador nessa modalidade de jornada pós Reforma: visualizamos aqui a possibilidade de retirada de uma parte do dia – que anteriormente se encontrava à disposição para uso pelo cidadão – em prol da vontade exclusiva do capital (considerando a reduzida margem de autonomia de um trabalhador empregado em face de seu empregador).

Entendemos, aliás, como algo não adequado aos princípios de direito do trabalho, bem como ao que compreendemos ser a vontade da Constituição da República Federativa do Brasil. Em leitura que realizamos do *caput* do artigo 7º de nossa Constituição, temos que dele se extrai um *ideal* de busca sempre pela melhoria dos direitos dos trabalhadores – o que não coaduna com a redução do cobertor social promovida pela retirada ou mesmo pela diminuição de mecanismos que anteriormente buscavam a proteção do trabalhador. Na mesma linha, o artigo 26 do Pacto de São José da Costa Rica, com efeitos no Brasil a partir de 06 de novembro de 1992:

Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Verificamos, assim, na Constituição uma valorização da diminuição das condições desfavoráveis de trabalho aos empregados no país. Podemos indicar, como exemplos, o incentivo constitucional à redução das jornadas de trabalho em horário noturno (inciso IX), bem como a tentativa de restringir a realização de trabalho acima da jornada previamente estabelecida (inciso XVI) – ambos objetivos para os quais o remédio adotado pela Lei Maior, em seu artigo 7º, foi a atribuição da obrigatoriedade de pagamento de valor adicional.

Medidas como o estabelecimento, em pleno auge do desastre da pandemia de COVID-19 em nosso país, de redução da jornada de trabalho (com proporcional redução da remuneração, naturalmente) por simples decisão do empregador, entretanto, demonstram em nossa visão uma não-valorização do trabalhador em *primeiro* plano, mas somente *após* a satisfação dos interesses das empresas e dos empresários. Não visualizamos campo, nesse caso, para que se possa falar

em efetivo *maior tempo* voltado ao lazer do trabalhador (foco de nosso trabalho) uma vez que se espera, diante da redução de sua remuneração mas não do valor que paga mensalmente no aluguel ou pelos bens dos quais necessita diariamente como os de alimentação e higiene, que esse trabalhador – em face da redução de seus vencimentos, que entretanto permitiu maior tranquilidade ao empresário – poderá efetivamente desfrutar do período de *semidesemprego* como se voltado para o lazer fosse.

Assim, temos que se trata, a redução autorizada através da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020 e convertida em lei no dia 6 de junho de 2020 sob o número 14.020, de mais uma medida com capacidade de demonstrar a escassa prioridade atribuída aos interesses dos trabalhadores. Logo, em nossa visão, *de medida inconstitucional*, uma vez que claramente contrária ao que interpretamos como a vontade da Constituição.

Acerca das compensações de jornada, compreendemo-las como essencialmente prejudiciais à possibilidade de percepção de lazer pelos trabalhadores; porém, uma vez se tratando de medida que, no caso concreto, se mostre benéfica ao empregado (como diante de um acordo de compensação de jornada estabelecendo folgas em dias desejados também pelo trabalhador, e não apenas nos termos que interessem exclusivamente ao empregador), deve ser compreendida como adequada ao nosso ordenamento jurídico. Nos moldes atualmente estabelecidos, porém defendemos posicionamento contrário, entendendo como propiciando uma facilitação para a vantagem exclusiva do lado mais forte da relação.

Naturalmente, o empregador possui seus próprios interesses, que são legítimos e igualmente protegidos pelo ordenamento jurídico nacional; entretanto, o *Direito do Trabalho* não nos parece direcionado a proteger o empregador, ou a empresa, mas sim *o empregado*. Como já trazido no século XIX por Karl Marx, o contrato de trabalho regula negócios entre quem apenas possui a própria força de trabalho para vender – por não possuir meios de produção, matéria-prima ou ainda outros elementos que o permitiriam negociar algo além disso –, e quem pode pagar pela força de trabalho do outro por possuir dinheiro (Marx, 2017, pp. 242-243). Tal relação já se inicia desigual: razão pela qual surgiu, na segunda metade do século XIX, uma concepção de contrato de trabalho no qual se visualizava a necessidade de uma tutela especial a uma das partes, evitando que a outra a explorasse excessivamente.

Não pretendemos, aqui, regredir séculos nas conquistas sociais; logo, nos cabe uma análise da legislação laboral pátria na perspectiva do *trabalhador*, e não com foco na defesa dos interesses da empresa.

Temos, quando analisamos as alterações legislativas referentes ao trabalho em regime parcial (CLT, art. 58-A), exemplificativamente, que as novas regras são benéficas para as empresas: porém, não o são para os empregados. Ao mesmo tempo em que se verificou a supressão do tempo para descanso, o aumento na remuneração referente à maior jornada não se mostrou o bastante para alcançar o equivalente ao pagamento devido ao trabalhador que labore em período integral; porém, criou obstáculo prático para a realização de dupla jornada. Dessa forma, o que se observou foi a oferta ao empregador de quantidade maior de mão de obra, com a mesma qualificação com a qual já estava acostumado e a custo relativamente mais baixo; enquanto, para o trabalhador, a alteração na remuneração não justificou a redução do período de lazer, ao mesmo tempo em que, para aqueles que assim desejavam, houve a inviabilização, na prática, da adoção de dois empregos.

Entendemos, ainda, que as alterações promovidas no regime de trabalho parcial através da norma editada pelo legislativo por meio da Lei nº 13.467/17 não se mostra mais vantajosa ao trabalhador na comparação com a legislação antiga; logo, violando um dos aspectos de observância obrigatória em matéria trabalhista, especificamente um dos componentes do princípio da norma mais favorável. Destacamos aqui que tal princípio atribui não apenas ao juiz a obrigatoriedade de observar qual a norma mais favorável ao trabalhador no momento de construção de uma decisão judicial, bem como obriga todas as partes a uma interpretação mais benéfica também sob a ótica da proteção ao trabalhador, mas igualmente vincula o legislador *no momento de edição da norma*. Temos, assim, como identificada uma violação que nos parece clara do princípio de vedação de retrocesso social, uma vez que diante da nova norma o trabalhador perceberá remuneração abaixo da que lhe seria devida em contratos de jornada normal – o que possivelmente lhe causará impactos consideráveis (partindo-se do contexto de que, regra geral, a renda de um trabalhador advém completa ou quase completamente de sua remuneração obtida como contraprestação de sua mão de obra) –, enquanto para o empregador, que em última análise tomará a decisão pela realização do trabalho em regime de jornada parcial, pouco ou nenhum prejuízo se verificará – uma vez que, se a modalidade proposta nesse novo formato não lhe for vantajosa, a jornada parcial simplesmente não será estabelecida.

Já acerca das jornadas estabelecidas por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, temos que, com a autorização negativa para negociações coletivas em prejuízo do trabalhador, passou-se a permitir, ao empregador, que exija de seus empregados maior tempo a sua disposição – reduzindo, portanto, de maneira substancial o espaço que antes possuíam para descanso.

Mesmo nas jornadas consagradas em nosso ordenamento jurídico há décadas, como é o caso de algumas das jornadas existentes na CLT pré-Constituição de 1988, percebemos uma tendência muito pouco acentuada à proteção dos trabalhadores e, em essência, desconsiderando em grande parte a necessidade biopsicológica de momentos dedicados ao lazer do empregado; tendência, essa, que somente se mostrou ainda menos destacada nos últimos anos.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das incertezas decorrentes das frequentes novas configurações do mercado de trabalho em todo o planeta, e da pressão de detentores do capital sobre elementos que tradicionalmente garantem a segurança jurídico social dos trabalhadores (Souto Maior, p. 43, 2018), podemos visualizar a probabilidade de novas e frequentes alterações pelos próximos anos no direito laboral não apenas em nosso país mas também em parcela substancial do globo. Analisando recentes alterações em matéria trabalhista em algumas regiões da Europa, Maria do Rosário Palma Ramalho (pp. 32-37, 2009), em livro com coordenação de Thereza Christina Nahas, nos apresenta uma atualmente já real flexibilização dos direitos sociais que se verifica naquele continente após o lançamento do chamado *Livro Verde*; o que, segundo a autora, “(...) determinou a diversificação dos vínculos laborais e das categorias de trabalhadores subordinados, tendo este resultado sido obtido à custa da diminuição da tutela laboral(...)”. Tais recentes alterações legislativas, quando visualizadas em conjunto com a ausência de forças contrárias significativas, indicam a probabilidade de novas rodadas de discussões potencialmente pouco vantajosas aos trabalhadores que da proteção dos direitos sociais necessitem, sob o argumento de uma adequação à modernidade das formas de produção e circulação de mercadorias (Souto Maior, pp. 29-31, 2018).

Não indiferente às grandes mudanças que ocorrem pelo mundo, discutindo o Direito do Trabalho brasileiro também rapidamente chegamos aos posicionamentos desfavoráveis à sua manutenção no tempo. Não raras são as críticas – essencialmente injustas – sobre a desatualização das normas estatais trabalhistas no Brasil. A inexatidão dessa análise se manifesta não apenas pelo caráter

falso das alegações sobre a suposta desatualização de sua essência quando verificamos as frequentes produções legislativas alteradoras, mas também pela distorção do debate, uma vez que a data (argumento frequentemente invocado pelos críticos) em que tais normas foram editadas se mostra como um elemento muito pouco relevante para sua conexão com a realidade atual (Souto Maior, pp. 256-258, 2017).

A despeito de sua reduzida conexão com a realidade, entretanto, com razoável frequência – e em especial em momentos de dificuldades econômicas generalizadas – os críticos dos direitos trabalhistas indicam tais direitos como responsáveis por considerável parcela dos problemas do país ou do mundo. Valdete Souto Severo (p. 183, 2018) nos traz o exemplo da movimentação aparentemente organizada que vimos, no início dos anos 1990 no Brasil – e no auge do que ficou conhecida como *hiperinflação* –, da repetição desenfreada do verbo “flexibilizar”, com a sedução do discurso capitalista sendo utilizada das mais diversas formas para atrair e iludir a mesma população que potencialmente seria atingida na prática não por uma flexibilização, mas pela redução de seus direitos sociais.

Na visão de Jorge Luiz Souto Maior (p 479, 2017), a discussão visando deslegitimar os direitos de trabalhadores sempre existiu na história do nosso país. Citando Alencar Araripe, e nos levando a visualizar, ao menos parcialmente, os conflitos a favor e contra a libertação de pessoas escravizadas – força de trabalho predominante nos principais meios de produção da época –, Souto Maior nos apresenta uma frase desse pensador, que ilustra a (des)humanidade presente naquele modelo de visão conservadora: “não nos devemos levar só pelos sentimentos de filantropia em favor dos escravos quando arruinamos as nossas próprias famílias e prejudicamos o Estado” e, ainda, “que prurido de liberdade é esse, pois temos vivido com a escravidão por mais de três séculos e não podemos suportá-la mais alguns anos?”.

O mesmo autor ainda nos apresenta reflexão tempestiva, ao indicar (dessa vez citando Almeida Pereira) a similaridade de justificativas para a ausência de direitos trabalhistas a pessoas escravizadas e a empregadas domésticas – discussão que por sua vez ganhou força nos anos 2000 – no que se pode resumir com a seguinte frase: “são como se fossem da família.”

Se, por um lado, verificamos na Constituição uma busca pela melhoria das condições de trabalho, bem como pelo respeito aos demais direitos fundamentais dos trabalhadores – dentre eles, o

direito ao lazer – , observamos o momento atual como não favorável a essa pretensão constitucional.

Temos, portanto, como essencialmente não benéficas aos trabalhadores as alterações legislativas ocorridas nas últimas décadas (e em especial nos últimos anos) sobre as jornadas de trabalho – o que, como já mencionamos, ao mesmo tempo em que revela um profundo desprezo pelo ideal de melhoria dos direitos sociais, em nossa visão indica também uma forte tendência a uma acentuação das alterações da legislação trabalhista apenas em benefício do capital.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Felipe Mateus de. O conceito de lazer: uma análise crítica. **Revista Novos Rumos Sociológicos**, v. 9, n. 16, 30 dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/NORUS/article/view/21887> Acesso em: 14 out. 2023.

AVELINO, José Araujo. JORNADA DE TRABALHO 12 X 36: PREJUDICIALIDADE À SAÚDE DO TRABALHADOR. **Interfaces Científicas - Direito**, Aracaju, v. 7, n. 2, p. 103-118, abr/mai/jun. 2019. Disponível em:

<https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/5513> Acesso em: 01 mai 2024.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. ISBN 978-85-442-4182-0. 20. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 2023.

GOMES, Christianne Luce. Lazer: necessidade humana e dimensão da cultura. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. p.3–20, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/430>. Acesso em: 26 ago. 2023.

GOMES, Christianne Luce; ISAYAMA, Hélder Ferreira. **O Direito social ao lazer no Brasil**. Campinas: Editora Autores Associados LTDA, 2015. ISBN 978-85-7496-353-2. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/236510/direito%20social%20-%20miolo%20-%20final.pdf?sequence=1> Acesso em: 14 out. 2023.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital; tradução de Rubens Enderle. 2ª ed. São Paulo: Ed. Boitempo, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano. Princípios do direito do trabalho – princípios, regras e interpretação das normas jurídicas e convencionais. pp. 1 - 30 *In* NAHAS, Thereza (Coord.). **Princípios de direito e processo do trabalho**: questões atuais. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2009.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 15. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Modernizar o direito do trabalho para o século XXI. Notas breves sobre o Livro Verde da Comissão Europeia, de 22 de novembro de 2006, e sobre os desafios da flexisegurança. pp. 31 – 47. *In* NAHAS, Thereza (coordenadora). **Princípios de direito e processo do trabalho**: questões atuais. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2009.

RIGO, Karina Borges. **Instrumentos jurídicos para a garantia do direito ao lazer e qualidade de vida no meio ambiente urbano**. Orientador: Dr. Adir Ubaldo Rech. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul/RS, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/1140/Dissertacao%20Karina%20Borges%20Rigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 14 out. 2023.

SCHAFFARINO, Júlia. **Ministro do Trabalho, Onix Lorenzoni, quer pejetização e 15 milhões de MEIs**. Congresso em Foco. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/temas/economia/ministro-do-trabalho-onyx-lorenzoni-quer-pjetizacao-e-15-milhoes-de-meis/> Acesso em 21 out 2021.

SEVERO, Valdete Souto. Coordenação de Fernanda Nigri Faria e Márcio Túlio Viana. **Movimentos sociais versus retrocessos trabalhistas**: poder e resistência no mundo do trabalho. Editora LTr. São Paulo, 2018.

SILVESTRE, Bruno Modesto; MIGUEL, Rebeca Signorelli; ASSIS, Ana Elisa Spaolonzi Queiroz. Reforma Trabalhista e o (não) direito ao lazer. **LICERE**: Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 419-438, março 2020. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/19780/16515>. Acesso em: 14 out. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: curso de Direito do Trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **A despadroneização da jornada de trabalho**: expressões da reforma trabalhista brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. ISBN 978-65-5510-457-8.

TRINDADE, Analuisa Macedo. Do direito ao lazer nas relações de trabalho. **Doutrina e Jurisprudência**, ano XLV, n. 30, 31 jul. 2011. Disponível em: https://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2011/ct3011.pdf. Acesso em: 14 out. 2023.

Artigo recebido: 01.05.2024

Artigo publicado em: 30.06.2024