

IMPORTÂNCIA DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO DIREITO AO LAZER

Maryna Manfrim (IC) e Alessandra Benedito (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar e estudar as normas trabalhistas que impõem limites à duração do trabalho, além de avaliar o direito ao lazer pelo trabalhador, lazer este que não recebe a devida atenção pela administração pública, pelo judiciário e pelos empregadores, o que impede a concretização da função social do lazer, mesmo sendo considerado um direito necessário ao homem e, por fim, levantar possíveis soluções para a demanda em relação ao exercício das jornadas de trabalho. O tema baseia-se na visão capitalista do trabalho, cada vez mais presente nos dias atuais, o que acarreta em ambição desenfreada por dinheiro. Neste contexto, as jornadas de trabalho excessivas de seus empregados somam-se a realização de horas extras e baixa remuneração. Para a realização desta iniciação foi usado a metodologia do materialismo histórico-dialético, fazendo análise econômica, social e histórica do problema. Deste modo, serão demonstrados o conceito e a natureza jurídica do direito ao lazer, além de sua aplicação como direito fundamental. Feito isso, passaremos a analisar as jornadas de trabalho em sua alusão histórica, tal como a previsão desta na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal e os problemas causados pela extrapolação dos limites da jornada diária de trabalho. Por fim, com o presente artigo restará demonstrado que os empregadores descumprem estrategicamente as normas trabalhistas, resultando em consequências físicas e psicológicas ao trabalhador.

Palavras-chave: Jornada. Trabalho. Lazer.

ABSTRACT

The article aims to analyze and study as labor standards that impose limits on the duration of work, in addition to evaluating the right to leisure by the worker, leisure that does not receive attention by the public administration, the judiciary and employers, which Prevent realization of the social function of leisure, even if it is considered a right to the man and, finally, to generate solutions for the demand in relation to the exercise of working days. The theme is based on the capitalist vision of work, increasingly presents the present day, which entails ambition rampant for money. This context, the excessive working hours of their working some times in the extra hours of the extra hours and low remuneration. For the existence of this initiative was used the methodology of the historical-dialectical material, making the economic, social and historical analysis of the problem. In this way, the concept and legal nature of the right to leisure will be demonstrated, as well as its application as a fundamental right. Once this has been done, we will analyze how the work day in its field, such as the Consolidation of Labor Laws and the Federal Constitution, and its difficulties in extrapolating the limits of the daily work day. Finally, this article re-establishes that employers strategically disregard labor standards, resulting in physical and psychological decisions to the worker.

Keywords: Journey. Job. Leisure.

1. INTRODUÇÃO

O capitalismo atual incentiva o consumo, havendo necessidade de altos índices de produção, o que exige muito do trabalhador, resultando em jornadas de trabalho excessivas, causando inúmeros malefícios, como problemas na vida profissional e pessoal do trabalhador.

Para a melhor compreensão da presente pesquisa é necessário levantar dois questionamentos: de que forma o cumprimento das jornadas de trabalho excessivas, ou seja, a precarização das jornadas de trabalho está comprometendo a condição psicossocial do trabalhador em virtude da negativa do gozo de direito de lazer? E ainda, a aplicação adequada do arcabouço normativo que regulamenta a jornada de trabalho assegura o direito ao gozo do lazer?

Esses são os problemas da pesquisa aqui enfocados.

Ademais, o presente trabalho tem como objetivo analisar e estudar as normas trabalhistas que impõem limites à duração do trabalho, bem como avaliar a razão do direito ao lazer não ser assegurado pelos empregadores e, por fim, levantar possíveis soluções para a demanda em relação a precariedade do exercício das jornadas de trabalho por parte do trabalhador.

A metodologia utilizada é o materialismo histórico-dialético que consiste em uma visão mais aprofundada do problema em questão. Essa metodologia faz análise econômica, social e histórica do problema, além de seguir o sistema: tese, antítese e síntese.

Para tanto, a pesquisa foi feita através de doutrinas de autores renomados, periódicos, teses, dissertações e jurisprudências. A busca do material foi realizada utilizando os recursos como a Biblioteca de teses e dissertações (BDTD) e o Portal CAPES.

De fato, essas jornadas de trabalho extensas subtraem do empregado parte de seu tempo, que poderia/deveria ser utilizado para outras finalidades, como o próprio descanso que lhe caberia. Isto é, o trabalhador deixa de ter momentos para cuidar de sua saúde e para gozar de seu direito ao lazer.

O tema que será abordado nesse trabalho é a importância da limitação da jornada de trabalho bem como o direito ao lazer relacionado ao trabalhador e, principalmente, a proteção a esses direitos.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1 Conceito de lazer no estado democrático de direito

O direito ao lazer está contido no rol dos direitos fundamentais nos artigos 6º, 7º, inciso IV; 217, § 3º e 227, caput, da Constituição da República de 1988. O lazer é essencial ao desenvolvimento psicossocial do homem, ou seja, está totalmente ligado a qualidade de vida.

Tem seu surgimento ligado a industrialização, visto que o capitalismo expandiu todas as áreas da atividade humana além da esfera de produção. Seu desenvolvimento está relacionado com a sistematização do direito do trabalho que passou a restringir as jornadas de trabalho, férias, abonos, e, também, o lazer.

Tal direito não tem seu conceito propriamente definido, há aqueles ainda que dizem ser ambígua a palavra. Lafargue (*Apud*, Pereira, p. 02) define lazer, por exemplo, como o momento que a pessoa exerce sua própria consciência, momento em que a classe proletária possui liberdade de pensamento, e consciência de sua condição, podendo explorá-la, tendo em vista a sociedade industrial da época, conceito esse, relacionado com a realidade do trabalho daquele momento.

Uma definição mais ampla, que se enquadra no habitual, é o conceito defendido por Dumazedier (*Apud*, Pereira, 2003, p. 07):

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Como exposto na citação supramencionada, o lazer está totalmente vinculado com a atividade laboral exercida pelo indivíduo. Deste modo, é possível observar que existe uma raiz comum entre os termos ócio, tempo livre e lazer, como se observa abaixo:

O lazer é exercido à margem das obrigações sociais em um tempo que varia segundo a forma de intensidade de engajamento do mesmo em suas atividades laborais. O lazer encontra-se submetido a um lugar de destaque, com funções de descanso, desenvolvimento da personalidade e diversão. Por outro lado, o ócio, representa algo mais do que essas categorias, ele está no âmbito do liberatório, do gratuito, do hedonismo e do pessoal, sendo estes fatores não condicionados inteiramente pelo social e sim pelo modo de viver de cada um, relacionado com o prazer da experiência (AQUINO, 2007, p. 33).

Por fim, tempo livre entende-se pelo momento em que o sujeito tem para fazer uso desse tempo com total liberdade e de maneira criativa, dependendo de sua consciência de valor sobre seu tempo. Mesmo com esses conceitos, nota-se que atualmente, os dois primeiros termos – ócio e tempo livre – são considerados pejorativos, motivo pelo qual se

opta por utilizar somente a expressão “lazer”.¹ Esta palavra adveio do termo latim “licere”, que significa ser lícito, permitido, é também sinônimo de folga, passatempo.

Para Uadi Lammêgo Bulos (2015), o direito ao lazer é novo no texto da Constituição brasileira e representa o direito de se distrair e de usar o tempo que não está direcionado ao trabalho. No modelo do Estado Democrático de Direito, o aplicador do direito deve buscar a finalidade social da norma, ou seja, deve-se ir muito além do seu aspecto formal, realizando uma interpretação socialmente contextualizada da norma.

Assim, lazer pode ser consolidado na ideia de conjunto de ocupações que a pessoa se entrega de livre vontade, seja para descansar, divertir, conviver em sociedade por meio de atividades espirituais, culturais, esportivas e sociais.

Os direitos fundamentais estão previstos em diversos artigos da Constituição Federal de 1988, já que está se espelhou na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Esses direitos têm por objetivo assegurar a dignidade e o valor da pessoa humana.

A presente pesquisa tem foco no direito ao lazer, dito um dos direitos sociais de segunda geração.

Além dos direitos fundamentais tutelados no artigo 5º da Constituição Federal, há ainda, aqueles chamados direitos econômico, sociais e culturais, que visam garantir e proteger as condições necessárias ao gozo de uma vida digna, ou seja, voltado ao princípio da dignidade da pessoa humana (âmbito material). O rol destes consta na Constituição Federal (âmbito formal), em seu artigo 6º.

O constituinte brasileiro não faz diferenças na proteção desses direitos, além de que, qualquer um deles pode ser assegurado por todos os meios processuais disponíveis, como mandado de segurança, ação popular, mandado de injunção, entre outros.

Os direitos sociais são classificados como de segunda geração: aqueles que demandam maior atitude ativa do Estado para garantir o seu gozo, além de que, para sua efetivação, é necessária uma harmonia entre os programas estabelecidos constitucionalmente e as políticas públicas governamentais, acarretando ao Estado, o ônus de aumentar os custos para a aplicação em investimentos.

É fácil de se pensar que são necessários investimentos para assegurar os direitos sociais. Por exemplo, para a garantia do direito a educação são imprescindíveis a construção de escola e a contratação de professores. Ao lazer, a sistemática é a mesma, há

¹ Alguns autores defendem a ideia de “ócio produtivo ou criativo” sendo “a plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem, se acumulam, se exaltam e se mesclam o trabalho, o estudo e o jogo; isto é, quando trabalhamos, aprendemos, e nos divertimos, tudo ao mesmo tempo. É o que eu chamo de ócio criativo” (DOMENICO DE MASI).

gastos indispensáveis para a sua concretização. O Estado precisa realizar esforços para assegurar o direito à lazer, criando e mantendo espaço, realizando eventos e atividades, entre outros projetos voltados ao lazer.

A iniciativa privada pode concretizar esse direito. Exemplo disso é a programação dos chamado Sistema S, como Sesi, Sesc e Senai que oferecem cursos e atividades voltados para a área da cultura, como teatros e shows. As atividades compõem uma ampla programação e são, muitas vezes, gratuitas. Importante ressaltar que estas entidades paraestatais são oferecidas em diversas áreas, como esporte, cultura e educação, somando-se ao fato de apresentarem infraestrutura para tais em suas unidades. Essas entidades foram criadas para dar assistência social e formação profissional àqueles que estiverem vinculados com atividade econômica a que estão relacionadas. Esses “serviços sociais autônomos” são criados por lei, necessariamente (FREITAS, 2012).

Com isso, se cria um paradigma para a execução desses direitos: é eminente a necessidade de gastos e investimentos para a concretização desses direitos, mas não pode ser apenas aos direitos sociais de segunda geração, o planejamento econômico deve acontecer a todos os direitos fundamentais, para o direito ao lazer ser, de fato, garantido.

Conforme prevê expressamente o art. 5º, §1º, da Constituição Federal de 1988, os direitos e garantias fundamentais possuem aplicação imediata, ou seja, os direitos fundamentais podem ser invocados diretamente nas relações privadas, independentemente de mediação por parte do legislador ou de regulamentação pelo legislador de norma infraconstitucional. Essa previsão tem influência de Constituições de outros países, sobressaindo-se a Constituição portuguesa, em seu artigo 18/1, a Constituição do Uruguai, no artigo 332, e o artigo 1º, inciso III, da Lei Fundamental da Alemanha.

Aplica-se essa eficácia porque os direitos já estão previstos constitucionalmente e, portanto, trazem condições de plena aplicabilidade nas relações entre particulares, dispensando qualquer tipo de mediação infraconstitucional, sendo todos os direitos fundamentais favorecidos por essa eficácia, não só aqueles descritos no artigo 5º da CF.

Aos direitos sociais, quando atuam como direitos de defesa, agem para proteger o indivíduo das negligências em sua autonomia pessoal com o propósito de se abster da ação do Estado, as chamadas liberdades sociais, a aplicabilidade imediata e a plena eficácia se justificam porque foram atribuídos, pelo constituinte, a essas normas uma independência da concretização legislativa e uma suficiência normativa.

A norma do artigo 5º, §1º, da CF conferiu aplicabilidade aos direitos de defesa para que esta ocorra sem qualquer incidência de atos executórios para o seu cumprimento –

intermediação concretizadora –, atestando a justiça plena desses direitos.² Outrossim, deve prevalecer a aplicabilidade imediata e maior eficácia desses direitos, além de impor aos juízes e tribunais que as apliquem aos casos concretos para o pleno exercício dos mesmos.

A outra categoria dos direitos sociais são os prestacionais, aqueles que exigem conduta positiva do Estado conferindo uma prestação fática. Com isso, sua aplicabilidade está entrelaçada com o Judiciário que tem uma grande importância na garantia dos direitos prestacionais. Para a eficiência desses direitos é necessário sobressair as possíveis lacunas existentes em lei, sendo válido também, a análise dos princípios e da técnica de ponderação de qualquer outro meio hermenêutico disponível.

A eficácia direta dos direitos fundamentais na esfera privada se justifica, sobretudo, nos casos em que a dignidade da pessoa humana estiver sob ameaça ou diante de uma ingerência indevida na esfera da intimidade pessoal. Assim, podemos considerar a eficácia horizontal direta como um mecanismo essencial de correção de desigualdades sociais.

Os direitos fundamentais se originaram, em princípio, como instrumentos de proteção dos indivíduos contra a opressão estatal. Com isso, o particular era, sempre, o titular dos direitos sendo o Estado sujeito passivo da obrigação, conceituando assim, a eficácia vertical, sendo uma relação assimétrica de poderes.

Cumprido esclarecer que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares (eficácia vertical), como também entre os próprios particulares, acrescentando aos direitos fundamentais a função de uma ferramenta para delinear as ações de toda a sociedade, sem afastar tal obrigação do Poder Público.

Essa eficácia horizontal se subdivide em duas teorias, a teoria da eficácia indireta ou mediata e a teoria da eficácia direta ou imediata. A segunda teoria defende que, para alguns direitos fundamentais, é possível a aplicação desses diretamente nas relações privadas que os ferem e limitam seus exercícios, sem a atuação do Estado.

Já a teoria da eficácia indireta – majoritária pelo ordenamento jurídico brasileiro – tutela que é necessário a atuação do Estado nas relações empregador-empregado quanto

² É importante a ressalva de que essa eficácia imediata não é absoluta, como decisão do Supremo Tribunal Federal acerca de um Mandado de Injunção versando sobre a ausência de regramento legislativo do direito de greve dos servidores públicos (art. 37, inc. VII, da CF) que julgou parcialmente procedente justificando que o direito de greve dos servidores públicos depende de concretização legislativa, por se tratar de norma de eficácia limitada o que originou na declaração de inconstitucionalidade por omissão e na comunicação, desta decisão, ao Congresso Nacional. A decisão do STF acarretou em críticas que alegaram que o mesmo foi contrário ao artigo 5, §1º da CF, no entanto, mesmo por se tratar de um direito de defesa, o Tribunal sustentou a necessidade de uma atuação concretizadora do legislador para o exercício dos direitos fundamentais.

de tratar de direitos fundamentais. Essa teoria se subdivide em duas dimensões, a eficácia subjetiva negativa e a eficácia subjetiva positiva como será exposto a seguir.

A eficácia objetiva do direito social ao lazer é aquela relacionada com a eficácia irradiante dos direitos fundamentais. Esta eficácia proporciona caminhos para a atuação do Estado nas suas três esferas de poder: Executivo, Legislativo e Judiciário; ou seja, é a capacidade de alcançar os poderes públicos, criando a eles um dever de proteção.

Assim, a perspectiva objetiva causa aos direitos fundamentais capacidade de condensar valores básicos da sociedade e seus efeitos que se irradiam a todo o ordenamento jurídico. A dimensão subjetiva possibilita aos indivíduos, detentores dos direitos fundamentais, a obtenção junto ao Estado da satisfação de seus interesses juridicamente protegidos. A eficácia em questão é explicada por Christine Oliveira Peter da Silva (2001, p. 49), que ressalta:

É importante destacar que, ao se falar sobre direitos fundamentais subjetivos, faz-se referência à possibilidade que tem o seu titular - o indivíduo ou a coletividade a quem é atribuído - de fazer valer judicialmente os poderes, as liberdades, o direito à ação ou mesmo as ações negativas ou positivas que lhe foram outorgadas pela norma consagradora de direito fundamental em questão.

O aspecto subjetivo confere ao indivíduo a garantia de defesa contra o Estado, impondo limites a esse poder, buscando-se assegurar as liberdades individuais, como expostos na citação supracitada. Neste mesmo sentido, esses direitos podem ser compreendidos, portanto, como direitos de defesa do cidadão contra o Estado, os quais tornam possível ao particular defender-se contra intervenções não autorizadas em seu status jurídico-constitucional praticadas pelos poderes públicos. Deste modo, o ponto de vista subjetivo, há que se separarem as duas eficácias: a negativa e a positiva.

Na eficácia negativa, o Estado e o empregador não podem lesionar o direito ao lazer, respeitando esse valor tido por fundamental em nosso ordenamento jurídico. Essa eficácia, por ser subjetiva, trata-se da ação que parte do indivíduo em face do poder público.

Caso ocorra a lesão, o empregado pode postular judicialmente a reparação, bem como pode se utilizar de tutelas inibitórias a fim de evitar essas lesões. Assim, sempre que uma atitude patronal injustificada produzir prejuízo ao gozo do direito ao lazer, viabiliza-se, pela eficácia negativa, o uso de tutela judicial pelo reconhecimento dessa posição jurídica subjetiva ao empregado, por exemplo, as lesões decorrentes de atos abusivos em institutos que caminham ao lado do lazer, como a duração do trabalho. Pode-se dizer, assim, que o Estado deve ser provocado quando necessário, no entanto, ele não pode editar leis que violem direitos fundamentais.

Em contrapartida, na eficácia positiva, temos o reconhecimento da posição jurídica do titular do direito de exigir do Estado ou de particulares providências materiais para consecução dos direitos fundamentais, questão onde predomina a incidência da chamada “reserva do possível”, aparecendo a demanda da disponibilidade de recursos como verdadeiro limitador para consecução desse direito.

Essa eficácia ainda mantém o caráter de subjetivo, no entanto, seu sentido positivo se justifica pela capacidade de exigência de prestação do Estado nas questões de direitos fundamentais. Em suma, é juridicamente possível a concessão de prestação material pelo Estado para se assegurar o lazer, sem que haja, contudo, ocorrência de grave dano aos recursos do Poder Público.

Ou seja, a eficácia subjetiva positiva, causa ao legislador, uma obrigação em que este deve implementar direitos ditos como fundamentais. Caso seja questionado sobre a efetividade da aplicação desses direitos, no caso o direito ao lazer, o Estado deve atuar complementando leis já existentes ou ainda, fiscalizar particulares que estão prejudicando a prática desse direito para corrigi-los e garanti-los.

2.2 Da importância e fundamentos da limitação da jornada de trabalho

De início, se faz necessário expor que a limitação da jornada de trabalho adveio com o capitalismo, a partir do nascimento da sociedade industrial. Na antiguidade, não havia a preocupação de limitar as jornadas de trabalho, visto que os trabalhos eram realizados pelos escravos e esses eram considerados coisas, sendo de propriedade de seu senhor, por consequência, não eram considerados sujeitos de direitos.

Nesse contexto, nem mesmo as jornadas de trabalho eram limitadas, tampouco o trabalho como um todo. O trabalho era exercido de forma obrigatória e forçada, de modo que qualquer descumprimento ou desordem era punido com pena corporal ou negociação comercial a critério do senhor do escravo (ABREU, 2013).

Durante a Idade Média, e nas Idades Antiga e Medieval, os trabalhadores, em suma, eram tratados da mesma maneira. Com relação as limitações de jornada de trabalho eram baseadas, por maioria, na resistência física do trabalhador ou na peculiaridade do serviço prestado quando esse era incompatível com determinados momentos ou circunstâncias.

No século XVIII, a sociedade estava em significativas mudanças decorrente do processo de industrialização, que contribuiu com a inovação tecnológica e, conseqüentemente, no desenvolvimento de soluções de conflitos na relação de empregado e empregador, como se observa:

Sua principal contribuição foi a inovação tecnológica, que culminou com as condições para o desenvolvimento da economia capitalista e a Revolução

Francesa, cuja grande influência ao mundo da política foi a luta da burguesia em busca do aniquilamento total da sociedade feudal e da afirmação da sociedade liberal burguesa. (MARTINS, 2000, p. 174).

Apesar disso, as jornadas de trabalho não possuíam regulamentação, sendo exercidas pela absoluta autonomia da vontade, visto que a sociedade da época e seu sistema econômica era regida pelo liberalismo, visando o lucro, a propriedade privada, a concentração de capital e, principalmente, o trabalho subordinado (ABREU, 2013).

Assim, o Estado Liberal, nada acrescentava nos direitos dos trabalhadores, pelo contrário, prejudicava a classe operária, isto porquê não havia a intervenção do Estado nas relações de empregado e empregador, a limitação era a critério deste, já que não era possível e nem interessante regulamentá-las. Por esse motivo, as jornadas variavam entre doze e dezesseis horas diárias, podendo alcançar até dezoito horas, somado ao fato de que, muitas vezes, o trabalho era insalubre e sem qualquer distinção entre trabalho diurno e noturno, tampouco, para homens, crianças ou mulheres.

Tantos os problemas decorrentes desse histórico que, no século XIX surgiram as primeiras movimentações pelos trabalhadores, que denunciavam a exploração exercidas pelos seus patrões, porque começaram a perceber a necessidade de limitar as jornadas de trabalho para continuarem a exercer seus papéis e *status* na sociedade.

Foi então que os trabalhadores começaram a alcançar seus direitos em diferentes países europeus, com limitações das jornadas e proibição de determinados trabalhos, como o serviço noturno para crianças.

Com a preocupação das regulamentações dos direitos do trabalhador, a Igreja Católica passou a prever, em 1891, que a jornada de trabalho deveria ser proporcional as horas de repouso daquele trabalhador. Sob a influência desse parecer, alguns países europeus passaram a adotar a jornada de trabalho de oito horas diárias e, então, em 1915, essa limitação passou a ser predominante na maioria dos países (MARTINS, 2000).

No Brasil, as primeiras reivindicações dos trabalhadores só começaram no início do século XX, com a crescente industrialização do Rio de Janeiro e São Paulo. No entanto, apenas em 1930 com Getúlio Vargas que houveram mudanças significantes para tais.

Em 1932 houve a primeira grande regulamentação das jornadas de trabalho, a partir do Decreto 21.186, regulamentado pelo Decreto 22.037, aduzia em seu artigo 1º a duração do trabalho efetivo oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva, corresponda um dia de descanso obrigatório.

A partir disso, seguiram-se importantes criações que passaram a assegurar os direitos dos trabalhadores, como a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o surgimento da carteira de trabalho, a estruturação da Justiça do Trabalho e a promulgação

da Constituição de 1934 que previa sobre o descanso semanal remunerado e, em seu artigo 121 que a jornada de trabalho diário não poderia exceder oito horas.

Tempos depois, em 1988, foi promulgada a Constituição Federal vigente até o presente momento que trouxe a limitação das jornadas como direitos e garantias fundamentais, tutelando sobre em seu artigo 7º, inciso XIII e XVI.

Importante ressaltar, que está Constituição vedou a limitação de jornada superior a 44 horas semanais, sendo a única forma de flexibilização expressa os acordos ou convenções coletivas. Salienta-se, ainda, que as jornadas de trabalho também estão regulamentadas na CLT, em especial no seu artigo 58, que limita a carga horária máxima de 8 horas diárias.

Por fim, é importância mencionar que a Reforma Trabalhista aprovada em 13 de julho de 2017 pela Lei 13.467/17, traz, no artigo 611-A, inciso I, a possibilidade dos acordos e convenções coletivas que tratem sobre o limite da jornada de trabalho se sobressaírem às leis. Por esse motivo, há quem diga, que esse artigo prejudica a integridade física e mental do trabalhador, que pode passar a trabalhar mais que 8 horas diárias.

Deste modo, passar-se-á a conceituar diversas nomenclaturas relacionadas ao trabalho para a melhor compreensão da presente pesquisa.

Jornada de trabalho, segundo o doutrinador Nascimento (2003, p. 36) é “o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho”.

Nesse mesmo sentido, a CLT traz em seu artigo 4º o que compreende acerca da jornada de trabalho “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

A partir da observância desses conceitos, é importante elencar e explicar os critérios para essa conceituação: tempo efetivo de trabalho, tempo à disposição do empregador e tempo de deslocamento.

Tempo efetivo de trabalho engloba, exclusivamente, o período de horas que o trabalhador prestou, de fato, serviços ao empregador, excluindo aqui, os períodos de intervalos e paralisações. Esse conceito é praticamente inutilizado no direito trabalhista brasileiro (ABREU, 2013). O tempo à disposição do empregador entende como o período total em que o empregado permanece em seu local de trabalho, disponível ao empregador, independentemente se está ou não exercendo sua função. É esse o critério adotado pelo artigo 4º da CLT supramencionado.

Por fim, o último dos critérios entende que será computado como jornada de trabalho todo o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, trabalhando ou não, somando ainda, todo o período gasto pelo trabalhador durante o trajeto de sua residência até o seu local de trabalho e seu respectivo tempo gasto para retornar ao seu lar. Esse último critério é o adotado pela legislação acidentária trabalhista, como também, pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Enunciado nº 90), que:

Admite como tempo de serviço, o lapso temporal em que o empregado é transportado em condução do empregador, estabelecido em local sem outro meio de acesso público, de sua residência para o serviço e vice-versa. Existindo transporte público regular, as horas *in itinere* remuneradas são contadas apenas onde o transporte público não alcance (ABREU, 2013, p. 17).

Deste modo, conclui-se que jornada de trabalho é diferente de duração de trabalho, como também, de horário de trabalho, de modo que duração de trabalho é “todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até férias”; já horário de trabalho é “o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária, sem inclusão dos intervalos” (DELGADO, 2006, p. 111).

Descanso ou repouso semanal remunerado é o direito que todo empregado tem de descansar, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, ou seja, de não exercer atividade laboral por esse período (LEITE, 2015).

Em outras palavras, além de ter o propósito de descanso, esse período compõe o salário do trabalhador. Inicialmente, o DSR foi regulamentado pelo artigo 67 da CLT, posteriormente, em complemento a essa previsão, foi criada a Lei 605/49 tutelando sobre o repouso semanal remunerado e sobre o pagamento de salários em dias de feriados civis e religiosos. Esse direito tem origem religiosa e tem o objetivo de propiciar ao trabalhador o seu momento de refazer suas energias gastas durante o exercício de seu trabalho.

Como exposto anteriormente, o artigo 58 da CLT limita a carga horária máxima do trabalhador de 8 horas diária, entretanto, há a possibilidade de ser acrescidas 2 horas a mais na jornada, consideradas horas suplementares, a partir de acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Além disso, excepcionalmente, em caso de extrema necessidade, há a permissão legal de serem realizadas horas além da jornada de 8 horas permitidas, em que o empregado fica à disposição do empregador, essas são as chamadas horas extras, como expressa o artigo 59 da CLT (OLIVEIRA, 2016).

Acerca do pagamento de horas extras, há determinadas peculiaridades previstas na Constituição Federal e na CLT, em seus artigos 7º, inciso XVI e artigo 59, parágrafo 1º, respectivamente. Deste modo, os dois artigos supracitados expressam que o pagamento da hora extra deve ser, pelo menos, de 50% superior ao valor das horas normais.

Há de se observar, que entre duas jornadas diárias ou dentro da mesma jornada contínuo, por critérios biológico e econômicos, o empregador é obrigado a disponibilizar intervalos para que o empregado possa repousar e se alimentar.

Esses intervalos pode ser interjornadas ou intrajornadas. Aqui, se estudará o segundo que é o intervalo que acontece dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente utilizado para o empregado se alimentar. As hipóteses que cabem intervalos intrajornadas estão previstas no artigo 71 da CLT.

De modo geral, após apresentado o conceito de cada um desses termos, pode-se dizer que a jornada de trabalho é o período em que o trabalhador esta à disposição do empregador, sendo assim, as horas extras compõe a jornada, todavia os intervalos intrajornadas e o descanso semanal remunerado não as compõem.

2.3 Problemas existentes nos vínculos laborais e jornada de trabalho

Como já observado no passado, a cultura de exploração dos trabalhadores vem dos primórdios. Há de se observar que os acordos e as convenções coletivas, desde a década de 1990, por mais que alcançaram pequenos benefícios e avanços com relação às normas reguladas por lei, se percebe que os trabalhadores mais perderam direitos do que conquistaram, porque “todas as alterações nos direitos trabalhistas foram no sentido de diminuir direitos e/ou de intensificar o ritmo de trabalho” (DIEESE, 2007, p.17), como o banco de horas e a possibilidade de trabalho aos domingos. Esse contexto resultou em diversas consequências e prejuízos para os trabalhadores:

Ao se analisar a trajetória do mercado de trabalho desde o início da década de 90, fica patente a deterioração das suas condições: aumento do desemprego, do tempo de procura por trabalho, das horas extras, da informalização, do trabalho autônomo, do trabalho por conta própria, estágio, terceirização, emprego doméstico e, por outro lado, queda do rendimento médio real, perda de direitos obtidos em acordos e em negociações coletivas e intensificação do ritmo de trabalho (DIEESE, 2007, p. 20).

Desse modo, pode-se dizer que o mercado de trabalho, passou a enfrentar diversos problemas, além de que, o trabalho está submetido a uma precarização cada vez maior. É importante salientar que essas alterações são decorrentes do crescente processo de globalização somado ao capitalismo. Por globalização entende-se:

Globalização denota a expansão e o aprofundamento das relações sociais e instituições através do espaço-tempo, de tal forma que, por um lado, as atividades cotidianas resultam cada vez mais influenciadas por fatos e acontecimentos que ocorrem do outro lado do globo e, por outro, as práticas e decisões de grupos e comunidades locais podem ter importantes repercussões globais (HELD. *Apud* FEITOSA, p. 42).

A influência do acelerado crescimento mundial está alterando, de maneira negativa, o direito do trabalho. A globalização tem influências positivas ao setor trabalhista, mas as negativas estão ganhando mais força, a aceleração da produção, mas com o menor gasto possível – já que a sociedade atual se torna cada vez mais capitalista -, causa assim, enormes consequências ao trabalhador.

Os trabalhadores são submetidos a condições que parecem vantajosas, como a oferta de mais horas de trabalho do que o estabelecido por lei, com significativa recompensa financeira, mas a prática revela que isso não incrementa o labor, já que diuturnamente tudo se revela mais dispendioso, mesmo ganhando mais há a perda efetiva de saúde física e mental.

O tema em questão se dá em razão à precariedade das relações de trabalho e sua relação com a falta de lazer na vida dos trabalhadores brasileiros, relações de trabalho abusivas como trabalhadores fadigados e adoecidos pelo excesso de tarefas em decorrência dessas práticas, assim como pelo mau cumprimento das jornadas de trabalho.

A discussão sobre as jornadas excessivas, já foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho desde 1919, estabelecido como padrão laboral pela Revolução Russa em 1918, o que acarretou em uma melhora significativa nesse setor, até se alcançar as 44 horas semanais, como exposto anteriormente.

A redução ou majoração das jornadas abrange questões sobre trabalho, saúde e segurança, além de envolver questões também sobre a natureza do desenvolvimento capitalista contemporâneo, sobre o processo de globalização, modernidade e valor.

Realizar horas extras causam diversos prejuízos a toda a sociedade, como a manutenção do desemprego. O labor em hora extra pelo mesmo funcionário tira de outrem a oportunidade de emprego, por essa razão, uma melhor distribuição das horas é fundamental, podendo criar turnos que abrem novas chances de emprego para aqueles até então desempregados.

A exploração de jornada causa prejuízos de tamanha relevância aos trabalhadores, mas também desvantagens a empresa, já que a mesma paga, no mínimo, 50% de acréscimo por cada hora extraordinária, segundo a Constituição Federal já mencionada. No entanto, é mais vantajoso para o empregador pagar essa hora extra do que contratar um novo trabalhador.

Uma possível solução para o problema das horas extras que eram feitas foi à criação do Banco de Horas ou a Compensação de Horas. Nesse banco estão as horas trabalhadas além das estipuladas em jornada, na qual o trabalhador poderia compensar essas horas em

qualquer outro momento que desejar, no prazo de um ano, ele poderia, por exemplo, deixar de trabalhar um dia desde que tenha em seu banco no mínimo 8 horas.

No entanto, para que haja uma eficácia nesse sistema é necessário um sério comprometimento da empresa, já que o banco de horas é convenção que a mesma faz para com seus trabalhadores. Na prática não é fácil abonar o dia de trabalho, mesmo com a obtenção da quantidade de horas extraordinárias necessárias.

A falta de cumprimento do banco de horas está completamente relacionado, seja direta ou indiretamente, com o meio ambiente do trabalho e com as circunstâncias que ali o envolvem, tal como disserta Luciana Baruki (2011, p. 27):

No ambiente ocupacional, diferentes tipos de riscos coexistem e com maior frequência do que em qualquer outro lugar. Sendo o ambiente de trabalho um espaço que, por excelência, integra a vida humana mais do que o próprio lar, é manifesto o papel que desempenha enquanto hospedeiro de agentes etiológicos que concorrem, de forma isolada ou combinada, para causar os mais diversos danos à saúde do trabalhador.

Dentro do fator psicológico pode se levar em conta o estresse³ e a depressão, devido as circunstâncias de pressão, esforço e cobrança do trabalho somadas com o ambiente externo, globalizado, que passa a exigir demasiadamente e de maneira desnecessária daquele que o pertence, atrapalhando o desenvolver do sujeito influenciando até em seu desenvolvimento pessoal, tanto na vida quanto no trabalho.

A falta de tempo para cuidar de si mesmo, causa ao trabalhador, um conjunto de doenças ou sinais delas, como depressão, hipertensão arterial, problemas musculoesqueléticos, transtornos gastrintestinais, entre outros. A insatisfação desse sujeito, seja no trabalho ou na vida pessoal por causa pelo labor, pode acarretar no consumo de álcool exagerado, no tabagismo, na redução de exercício físico – por causado cansaço - e na perda ou distúrbios em seu sono.

O direito ao lazer é assegurado a todos os cidadãos brasileiros, como já mencionado. No Direito do Trabalho não é diferente ao trabalhador, que também como cidadão, tem esse direito, nesse caso protegido, não só pelo princípio da dignidade da pessoa humana, mas também tendo como alicerce o valor social da ordem econômica amparada pela valorização do trabalho humano para propiciar ao trabalhador uma existência digna, equilibrando o direito ao livre dispor de seu tempo.

O direito social ao trabalho contribui para o crescimento e desenvolvimento da sociedade, porém o trabalho, nos moldes da sociedade atual, assumiu não mais dignificar o

³ “Conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação” (LIMONGI, 2009, p. 29).

homem, mas o torna servil, sem oportunidade de relacionar-se, de desfrutar da retribuição financeira obtida com a venda da sua energia durante o processo laboral.

A globalização econômica evidenciou com mais intensidade os novos mecanismos ideológicos-políticos e econômicos utilizados pelo capital para intensificar a produção e, ao mesmo tempo, sufocar a organização dos trabalhadores. Através de estratégias de retroalimentação do capital, tais como: a terceirização, a flexibilização, a informalidade, a busca por mão-de-obra barata, o controle de qualidade, entre outras, colaborando assim para o aumento da precarização e da exploração do trabalho e do trabalhador brasileiro.

A própria Organização Internacional do Trabalho publicou um artigo relatando acerca do grande desenvolvimento do mundo e da influência deste no setor trabalhista, aumentando os riscos ao trabalhador e incluindo agora, novas doenças decorrentes dessa globalização exacerbada, como transcrito:

Numerosos trabalhadores encontram-se expostos a “novos” riscos originados pela evolução das formas de trabalho, por exemplo, devido às condições geradas pelo emprego precário ou por pressões acrescidas pelo facto de se ter que fazer face às exigências da vida activa moderna (OIT, 2010, p. 3).

Por fim, há de se ressaltar que muitos empregadores exigem que os trabalhadores realizem horas extras em excesso, e nestes casos, o simples pagamento destes períodos não é suficiente, pois o prejuízo que essa política causa ao trabalhador subsistirá, levando em conta que as horas extras, muitas vezes, não são satisfativas quanto ao ganho financeiro, além de serem sempre excessivas do ponto de vista psicossocial e, conseqüentemente, impossibilitarem do gozo ao direito ao lazer por esse trabalhador.

2.4 A aplicação das normas que regulam as jornadas de trabalho relacionadas com a aplicação do direito ao lazer

Diante de todo o exposto, é importante elencar a necessidade da proteção exercida pelo Estado ao trabalhador, com o propósito de garantir e assegurar seus direitos fundamentais, como no caso aqui em análise, o direito ao lazer. Para isso, se faz necessário que o Estado promulgue leis impondo limites ao empregador, tal como, deve oferecer programas e políticas públicas para que o trabalhador exerça sua atividade laboral conjuntamente com o bem-estar próprio. A isso, salienta-se que o ente estatal deve regulamentar e fiscalizar o que envolver a proteção à saúde do trabalhador, fazendo-a de forma séria, diligente e eficiente.

As construções jurídico-constitucionais, cada vez mais, caminham na direção e no propósito de garantir ao indivíduo e à comunidade o desfrute de um bem-estar ambiental. É obvio dizer que a legislação normativa no ordenamento jurídico atual é falha quando se trata de cuidados que se deve ter no exercício de atividades laborais atreladas a possibilidade de acarretar em enfermidades psicológicas, psíquicas e psicossomáticas ao trabalhador. Essas lacunas resultam da expansão do mercado, somado ao crescimento do capitalismo e a rápida globalização. A isso, explica Comparato (2007, p. 535/536):

A destituição dos direitos ou, no caso brasileiro, a recusa de direitos que nem mesmo chegaram a se efetivar significa também a erosão das mediações políticas entre o mundo social e as esferas públicas, de tal modo que estas se descaracterizam como esferas de explicitação de conflitos e dissenso, de representação e negociação; é por via dessa destituição e dessa erosão, dos direitos e das esferas de representação, que se ergue esse consenso que parece hoje quase inabalável, de que o mercado é o único e exclusivo princípio estruturador da sociedade e da política, que diante de seus imperativos não há nada a fazer a não ser a administração técnica de suas exigências, que a sociedade deve a ela se ajustar e que os indivíduos, agora desvinculados das proteções tuteladas dos direitos, podem finalmente provar suas energias e capacidades empreendedoras.

Trazendo essa realidade para o objetivo deste artigo conclui-se que a CLT limita as jornadas de trabalho de 08 horas diárias, salvo acordo e convenções coletivas, todavia, a Constituição Federal elenca o direito ao lazer como um direito fundamental.

É nítido que essas previsões não limitam nem impõem, ao empregador, que as 08 horas por dia deve ser respeitado, somado a necessidade daquele trabalhador ter assegurado seu direito ao lazer. Sabe-se que é indispensável para o pleno desenvolvimento de uma pessoa e da sociedade que se tenha uma vida saudável com qualidade ambiental.

Luciana Baruki (2010, p. 108), explica, em complemento a isso, a necessidade de haver outras maneiras para garantir os direitos dos trabalhadores, sendo que, “nesse ponto, ganham importâncias as políticas públicas, bem como o fortalecimento das instituições existentes – o que não seria possível sem a edição de portarias, instruções normativas, editais, dentre diversos outros instrumentos regulamentares que expressam a vontade do Estado e produzem efeitos jurídicos no mundo exterior”.

Vale dizer que a garantia do direito ao lazer não se resume apenas em garantir quantidade de tempo livre, se soma a qualidade deste tempo livre. Nesse sentido de possíveis soluções que assegurem esse direito fundamental refere-se à sua utilização como critério de proibição, isto é, garantir que qualquer medida que afete o direito ao lazer, negativamente, seja repudiada, pelos afetados e sociedade em geral.

Para a efetivação do direito ao lazer é de suma importância a criação de tempo livre, por ser a forma mais simples de atender as necessidades individuais e da comunidade, visto

que permite ao indivíduo e a um determinado grupo exercer o livre arbítrio em relação às suas atividades de lazer. Alexandre Lunardi (2010, p. 176) salienta:

Destaca-se este ponto para que se estabeleça uma clara distinção entre o direito ao lazer das práticas de atividades que visam o bem-estar do empregado no ambiente de trabalho, como os exercícios coletivos matinais, as festas dentro da empresa, entre outros atos que sem dúvida se interligam com o direito ao lazer, porém, não esgotam a sua efetividade.

Outra possível solução que atrela lazer e trabalho é o investimento em tecnologia, visto que isso geraria empregos nas indústrias de base e de bem de capital, além de estimular a educação para a produção de novas tecnologias e, conseqüentemente, de novas contratações nas escolas tanto no corpo docente quanto de profissionais auxiliares como limpeza, construção, manutenção, por exemplo. Lombardi, apresenta outra possível solução para esse direito fundamental: a criação de indenização para aquele de não assegurar o direito ao lazer, senão vejamos:

Ainda que não exista norma específica, é pode-se pensar no âmbito da justiça do trabalho, na criação de uma indenização por violação do direito ao lazer quando é exigido do empregado tanto o trabalho por mais de duas horas-extras diárias (artigo 59, Consolidação das Leis do Trabalho), como a realização de horas extras de forma habitual. Para este propósito, não se exigiria, em tese, uma norma infraconstitucional regulamentadora do quantum indenizatório, pois em simetria ao dano moral, o critério de valoração desta indenização dependeria do caso prático. É possível até mesmo afirmar que neste escopo, o direito ao lazer, previsto no artigo 6º da Constituição.

Deste modo, é evidente que para o trabalhador poder exercer atividade laboral e, conjuntamente, gozar do seu direito ao lazer se faz necessário uma atuação maior e regida do Estado tanto em criar novas normas sobre o assunto, além de fiscalizar e punir o empregador que agir contrário a elas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, se pode concluir que a imposição das jornadas excessivas com o cumprimento de diversas horas a mais do legalmente permitido compromete as condições psicossociais do trabalhador de diversas maneiras. Prova disso é que a negativa ao gozo do direito ao lazer do trabalhador em decorrência do tempo a mais gasto com o labor o impede de aproveitar seu tempo livre como pretende, causando diversos problemas de saúde como depressão e hipertensão.

Não obstante, a aplicação adequada do arcabouço normativo que regulamenta a jornada de trabalho é insuficiente para assegurar o direito ao gozo do lazer, isso porque a

previsão legal do direito ao lazer e a limitação da jornada não tem previsão conjunta, visto que o primeiro está tutelado no artigo 6º, 7º, inciso IV; 217, § 3º e 227, caput, da Constituição Federal, enquanto o segundo tem sua previsão no artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Se faz necessário a sistematização do direito ao lazer o que, atualmente, encontra-se na legislação brasileira de forma dispersa e juntamente com outras garantias, e não de forma isolada. Somado a isso, as jornadas de trabalho atuais necessitam de melhor regulamentação e fiscalização do Estado perante os empregadores, porque não há dúvida que eles descumprem as normas trabalhistas e constitucionais para arrecadarem mais lucro, em consequência, causam inúmeros prejuízos aos trabalhadores, física e psicologicamente, retirando-lhes, seu direito de gozar do seu direito ao lazer.

Destarte, a razão do direito ao lazer não ser assegurado pelos empregadores se baseia na crescente globalização e na desenfreada influência do capitalismo, o que impede a concretização da função social do lazer, mesmo sendo considerado um direito necessário ao homem.

É importante expor, por fim, que garantir o direito ao lazer não se resume apenas em garantir quantidade de tempo livre, se soma a qualidade deste, não obstante, esse direito deve ter um critério de proibição, isto é, para garantir que qualquer medida que afete o direito ao lazer, negativamente, seja repudiada pelos trabalhadores afetados, como valorização do lazer se impõe, ainda, uma jornada de trabalho diária menor e consequente aumento salarial, duas atitudes que sempre virão na manutenção do lazer do empregado.

4. REFERÊNCIAS

ABREU, C. C. de. **Direito ao lazer como limite à jornada de trabalho dos empregados excedentes de cargos de confiança:** da (in)constitucionalidade do artigo 62, II, da CLT. 2013. 54 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

AQUINO, C. A. B; MARTINS, J. C. de O.. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 479-500, set. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000200013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 mar. 2018.

BARUKI, L. V. **Saúde mental do trabalhador: A proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais.** 2010. 166 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie - São Paulo, São Paulo, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 21 abr. 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. Brasil: Saraiva, 2015.

DIEESE. **A Jornada de Trabalho no Brasil**: Convênio SE/MTE N°. 04/2003, 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/jornadaBrasil.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2018.

DELGADO, G. N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo. Ltr, 2006.

FEITOSA, M. L. **Globalização – alguns aspectos conceituais e analíticos**. Disponível em <<http://www.educacional.com.br/upload/dados/materialapoio/3710007/8200100/Globaliza%C3%A7%C3%A3o%20-%20alguns%20aspectos%20conceituais%20e%20anal%C3%ADticos.pdf>> Acesso em: 10 mar. 2017.

FREITAS, A. S.. O "Sistema S": a Formação Profissional no Brasil e Algumas Questões Atuais. In: TANAKA, Sônia Yuriko Kanashiro. **Panorama Atual da Administração Pública no Brasil**. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012. p. 110-139.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

LIMONGI FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LUNARDI, A. **Função Social do Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 10ª. edição. São Paulo: Atlas, 2000, p. 785.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTR., 1998.

OLIVEIRA, M. K. ; MISAILIDIS, M. G. L. M.. O Direito Fundamental a Limitação da Jornada de Trabalho: uma análise do projeto de emenda constitucional do empregado doméstico. In: Rogério Dutra dos Santos; Emerson Gabardo; Janaina Rigo Santin. (Org.). **Teoria do Estado e da Constituição**. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013, v. 1, p. 392-411.

Organização Internacional do Trabalho. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf> Acesso em 18 mar. 2017.

PEREIRA, M. A. S. **O direito de lazer e sua importância**. 2003. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/viewFile/7030/4248>> Acesso em 30 mar. 2017.

SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos sociais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

Contatos: mary_manfrim@hotmail.com e alessandra.benedito@mackenzie.br