

REFORMA TRABALHISTA E O (NÃO) DIREITO AO LAZER

Recebido em: 07/04/2019

Aceito em: 12/10/2019

*Bruno Modesto Silvestre*¹

*Rebeca Signorelli Miguel*²

*Ana Elisa Spaolonzi Queiroz Assis*³

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Campinas – SP – Brasil

RESUMO: O artigo tem como objetivo investigar e problematizar, por meio de lentes de leitura da interpretação jurídica, os pontos da reforma trabalhista que podem afetar e fragilizar o direito social ao lazer. Trata-se de uma pesquisa qualitativa baseada em análises de documentos e legislações pertinentes à temática. Apoia-se na perspectiva da triangulação de teorias utilizando de maneira complementar a interpretação seletiva e a abordagem zetética. Afere-se que a reforma trabalhista, ancorada na lógica gerencial, que aprofunda a precarização e a intensificação do trabalho, reforça a degradação das outras esferas da vida para além da própria atividade laboral. Desse modo, agrava a fragilização do direito social ao lazer e corrobora a precarização desse fenômeno.

PALAVRAS-CHAVE: Direito ao Lazer. Direito ao Trabalho. Reforma Trabalhista. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

LABOR REFORM AND THE (NO) RIGHT TO LEISURE

ABSTRACT: The purpose of this article is to investigate and problematize, through legal interpretation's theories, the points of the labor reform that affects and weaken the social right to leisure. This is a qualitative research based on analyzes of documents and legislation pertinent to the theme. It is based on triangulation of theories' perspective using in a complementary way the selective interpretation and the zétetic approach. It is assessed that the labor reform, anchored in managerial logic, which deepens the precariousness and intensification of work, reinforces the degradation of the other spheres of life beyond the work itself. In this way, it aggravates the weakening of the social right to leisure and corroborates the precariousness of this phenomenon.

KEYWORDS: Right to Leisure. Right to Labor. Labor Reform. Principle of Human Dignity.

¹ Mestre em Educação Física. Doutorando no Programa de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas.

² Mestra em Educação Física. Doutoranda no Programa de Educação da Universidade Estadual de Campinas.

³ Doutora em Educação. Docente da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas.

Introdução

“Tenho sangrado demais, tenho chorado pra cachorro
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro” (Belchior)

A conformação do fenômeno do lazer está atrelada à forma de organização do trabalho moderno. Para Melo e Alves Junior (2003), com a implantação do modelo de produção industrial e a organização do trabalho fabril foi possível observar a artificialização dos tempos sociais, incluso o tempo de não trabalho. Desse modo, como parte desse processo, o lazer emerge tal como é definido hodiernamente ⁴.

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 (MELO; ALVES JUNIOR, 2003).

No atual ordenamento jurídico brasileiro lazer e trabalho são apresentados como direitos sociais e, ao lado dos demais direitos presentes no artigo 6º da Constituição de 1988, configuram-se como direitos fundamentais⁵ (BRASIL, 1988).

O artigo 1º da Constituição de 1988, em seu inciso III, apresenta a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos. Para Assis (2012), o princípio da dignidade da pessoa humana é qualidade *sine qua non* para a vida dos indivíduos em sociedade, abarca todos os direitos fundamentais e garante tanto o direito a ter direitos, como a sua própria efetivação. No mesmo sentido, Sarlet (2007) pontua que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental, pressupõe

⁴ O lazer é entendido aqui como um “fenômeno tipicamente moderno, resultante das tensões entre capital e trabalho, que se materializa como um tempo e espaço de vivências lúdicas, lugar de organização da cultura, perpassado por relações de hegemonia” (MASCARENHAS, 2003, p.97).

⁵ Para Assis (2012), os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados num determinado ordenamento jurídico.

o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais em todas as dimensões (ou gerações).

O lazer é citado diretamente nos artigos 6º, 7º, 217 e 227 do texto constitucional. No artigo 6º, como destacado, é definido como direito social. O artigo 7º, que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, em seu inciso IV, prevê que os cidadãos tenham o direito de receber um salário mínimo que supra suas necessidades vitais básicas e as de sua família, incluindo entre elas o lazer. No parágrafo 3º do artigo 217, que versa sobre o desporto, o lazer figura como responsabilidade do poder público, que deverá incentivá-lo como forma de promoção social. Essa característica é reforçada no artigo 227, que além de configurar o direito ao lazer como dever do Estado, o coloca como dever da família e da sociedade, que, por sua vez, devem assegurá-lo com prioridade à criança, ao adolescente e ao jovem (BRASIL, 1988).

Entretanto, em contraste a outros direitos sociais, como o trabalho, a saúde e a educação, a Constituição de 1988 não define princípios, diretrizes, objetivos e regras institucionais que orientem a concretização do lazer na vida da população brasileira (GOMES; ISAYAMA, 2015). Ao mesmo tempo, o lazer historicamente ocupou, e ainda ocupa papel coadjuvante frente ao conjunto de direitos sociais⁶. Essa localização como um direito de segunda ordem, ou de menor relevância, é fruto de uma série de fatores, entre eles, a própria omissão do Estado na implementação de políticas públicas com escopos vinculados ao lazer (ATHAYDE, 2013).

⁶ Santos (2011) destaca que, apesar de o lazer ter sido compreendido como fundamental para a vida dos cidadãos brasileiros por todos os atores políticos participantes da constituinte, não houve mobilização popular e organização que justificasse sua definição como direito social no processo de constitucionalização.

Diferentemente do lazer, o direito ao trabalho, positivado na Constituição de 1988, figura em diversas seções, tanto no que diz respeito ao direito material, como em relação ao direito processual, neste último caso, relativo à Justiça do Trabalho. O próprio artigo 7º da Constituição, que versa diretamente sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, reserva 34 incisos à questão, característica que demonstra a ênfase da discussão sobre o trabalho em nossa Constituição.

Para Severo (2017), o surgimento do Direito do Trabalho está vinculado à proteção contra a exploração econômica, assim como o reconhecimento social de que a relação de trabalho implica em uma troca desigual, desfavorável ao trabalhador. Nesse sentido, é possível observar esse elemento já na constituição da OIT, em 1919, com a afirmação de que “trabalho não é mercadoria”.

Na contramão desse entendimento, a aprovação, em 13 de junho de 2017, da Lei n.13.467/17 (BRASIL, 2017) que ficou conhecida como reforma trabalhista⁷, apresenta claros objetivos de fragilizar a proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho. Ademais, prejudica, não apenas o padrão de direitos constitucionais estabelecidos em favor do trabalhador, mas a própria estrutura de Estado edificada a partir de 1988 (SEVERO, 2017).

O termo lazer é pontuado apenas duas vezes no texto da reforma trabalhista. Porém, decerto que as alterações colocadas em curso pela referida legislação extrapolam as fronteiras das mutações do mundo do trabalho. Afinal, Segundo Padilha (2000), lazer e trabalho apresentam inter-relações complexas, com características que formam um sistema, onde o movimento de cada um desses fenômenos afeta o movimento do outro.

⁷ De acordo com Souto Maior e Rocha 2017, a reforma trabalhista não foi estruturada para garantir melhores condições de trabalho e vida à classe trabalhadora, mas sim para atender os interesses do setor patronal. Nesse sentido, a terminologia “contrarreforma” seria a mais adequada para expressar as alterações na legislação trabalhista. Todavia, pelo uso recorrente do termo “reforma” para denotar tais alterações, adota-se essa mesma expressão ao longo da discussão presente neste artigo.

Ao se corroborar essa argumentação, o seguinte questionamento orientou a construção desta pesquisa: ao se considerar a intrínseca relação entre trabalho e lazer, de que forma a reforma trabalhista pode afetar o direito social ao lazer?

Para responder tal questão considera-se fundamental, conforme destacado por Oliveira; Damasceno; Hungaro (2018), compreender o trabalho e suas diversas formas de precarização (terceirizações, privatizações, projeto neoliberal) como eixo explicativo dos processos sociais, incluindo suas relações no/para o lazer.

Desse modo, ao se considerar as alterações engendradas pela reforma trabalhista, este artigo tem como objetivo investigar e problematizar, por meio de lentes de leitura da interpretação jurídica, os pontos da referida reforma que podem afetar e, de alguma forma, fragilizar ainda mais o direito social ao lazer.

Para atingir tal objetivo o texto encontra-se dividido em três seções. No percurso metodológico se explicita as perspectivas da interpretação jurídica utilizadas para a análise da reforma trabalhista. Na sequência, a segunda seção tem por objetivo delimitar o contexto político e social da aprovação da reforma trabalhista e o cenário geral da precarização do trabalho no Brasil. Por fim, a terceira seção, intitulada “mais trabalho, menos lazer” analisa os pontos da reforma que podem fragilizar o direito social ao lazer.

Percurso Metodológico

Trata-se de um trabalho de abordagem qualitativa baseado em pesquisa bibliográfica e em análises de documentos e legislações pertinentes à temática de

estudo. Além desses elementos, a construção metodológica se apoiou na proposta da triangulação de teorias⁸.

Foram duas as perspectivas utilizadas no processo de triangulação: os elementos preconizados pela interpretação zetética⁹ (FERRAZ JUNIOR, 1995) e a abordagem da interpretação seletiva (SIMIONI, 2015).

A interpretação zetética foi utilizada como luz de fundo que orientou a interpretação jurídica dos documentos analisados. A característica principal dessa abordagem é a sua abertura constante para questionamentos acerca dos objetos de estudo em todas as direções. Desse modo, as normas jurídicas comportam elementos teóricos de outras áreas do conhecimento, como a sociologia, filosofia, ciência política, ou mesmo, como no caso deste artigo, dos estudos do lazer (FERRAZ JUNIOR, 1995).

De forma complementar, buscou-se a utilização da perspectiva da interpretação seletiva. Para Simioni (2015), a interpretação jurídica também é construída por dimensões que influenciam a compreensão do intérprete. Desse modo, a interpretação seletiva busca considerar as influências das dimensões subjetivas, organizacionais e sociais em sua análise.

Por fim, a construção do arcabouço teórico esteve centrada em referências do campo acadêmico dos estudos do lazer, sobretudo entre os autores que discutem esse fenômeno enquanto direito social, assim como, em referenciais oriundos das ciências sociais e do direito do trabalho. Ao mesmo tempo, a preocupação com os processos e produtos originados da estrutura socioeconômica e cultural que permeiam a realidade

⁸ O conceito de triangulação significa que uma questão de pesquisa é considerada a partir de pelo menos dois pontos, os quais são materializados ao se usar diferentes abordagens metodológicas (FLICK, 2009).

⁹ Para Ferraz Junior (1995) zetética vem de *zetein*, que significa perquirir (investigar de maneira minuciosa).

brasileira, acompanhou todas as etapas da pesquisa, desde o contato com o material bibliográfico, até o processo de síntese e produção da escrita.

Reforma Trabalhista e o Contexto da Precarização do Trabalho

A aprovação da Lei 13.467/17 em um curto período de tempo para os padrões do legislativo brasileiro¹⁰ – em apenas sete meses de tramitação, com recesso parlamentar ao longo do trajeto –, constituiu uma derrota para a classe trabalhadora (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017; GALVÃO *et al.*, 2017).

Diversos dos argumentos que subsidiaram a versão original do projeto de lei, de autoria do Executivo, como o substitutivo, assinado pelo relator, o deputado Rogério Marinho (PSDB – RN), podem ser encontrados, de acordo com Galvão et al. (2017), em formulações de entidades patronais como, por exemplo, em textos da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Parte dessas formulações, vale destacar, foram incorporadas ao documento “Uma Ponte para o Futuro”¹¹, apresentado pelo então PMDB, em 2015.

Tais aspectos evidenciam que as decisões impressas na nova legislação trabalhista não se conformam do resultado de diálogos com movimentos sociais, sindicatos e organizações de trabalhadores, tampouco convergiram de um amplo debate com a sociedade. Mas sim, representaram as pretensões do setor patronal que se utilizou de mecanismos antidemocráticos, inconstitucionais e violentos para impor sua aprovação (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017).

¹⁰ Frey (2000), em seus estudos sobre políticas públicas, afirma a interdependência das dimensões políticas. É possível compreender a *policy* como o conteúdo da política, a *politics* como os processos políticos e a *polity* como instituições políticas. No caso da rápida aprovação da reforma trabalhista nota-se uma articulação entre a dimensão institucional *polity* muito imbricada com a dimensão processual *politics* (FREY, 2000).

¹¹ Tal documento é considerado um marco de rompimento do PMDB com o Governo de Dilma Rousseff (PT), processo que em 2016 culmina com o golpe jurídico-midiático-parlamentar de deposição de Dilma da Presidência e a ascensão do então Vice-Presidente Michel Temer (PMDB) ao cargo.

Ademais, vale destacar que a reforma trabalhista não foi posta em pauta na agenda política nacional de maneira isolada. As alterações na legislação sobre o trabalho estão vinculadas a uma série de medidas de caráter liberal com impacto direto nas áreas sociais, como o contingenciamento dos gastos públicos por 20 anos¹², o corte imediato de verbas para programas sociais e do orçamento dos Ministérios e uma série de proposições e contrarreformas em tramitação, como a reforma da previdência e reforma do ensino médio¹³, por exemplo.

Essas medidas, atreladas ao desmonte das políticas sociais e de retirada de direitos, fazem parte, segundo Galvão et al. (2017), de duas estratégias: a de reduzir o tamanho do Estado na formulação e implementação de políticas públicas, destinando fatias cada vez maiores para o setor privado; e a de possibilitar a privatização do que ainda resta de empresas públicas brasileiras.

Neste cenário, a Lei 13.467/17, sancionada pela presidência da república no dia 13/07/17 e publicada no dia seguinte, apresentou mais de 200 modificações na legislação trabalhista. Tal legislação, na visão de Souto Maior e Rocha (2017), fragiliza ainda mais os trabalhadores, expondo-os em um ambiente de desemprego e condições precárias de trabalho.

Mais Trabalho, Menos Lazer

É patente afirmar que o processo de precarização do trabalho afeta a vida dos trabalhadores como um todo e, desse modo, alarga a precarização de todas as esferas da

¹² Correntemente conhecida como “PEC do fim do mundo”, ou formalmente a Emenda Constitucional 95 de 2016.

¹³ A “Reforma” do Ensino Médio (utiliza-se o termo entre aspas para marcar que também se trata de uma contrarreforma), atrelada à Base Nacional Comum Curricular (BNCC), além de aprofundar as desigualdades educacionais no Brasil, serve aos interesses dos reformadores empresariais (FREITAS, 2017).

vida humana, incluindo a redução do tempo social de não trabalho. Para Druck (2013), a precarização do trabalho é caracterizada pela condição de instabilidade, insegurança e volatilidade, que fragiliza os vínculos e impõe perdas dos mais diferentes tipos, tanto na esfera do emprego, como na vida, para todos que vivem do trabalho.

A reforma trabalhista promove, assim, o processo de precarização em larga escala. Dentre as alterações realizadas nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) sob o discurso de modernização e adequação às novas dinâmicas do trabalho destaca-se a institucionalização do trabalho remoto (home office), o regime de trabalho parcial e a ampliação da terceirização¹⁴. Tais alterações acarretam ainda um rebaixamento da remuneração dos trabalhadores (GALVÃO *et al.*, 2017).

Nesse mesmo sentido, a permissão dada pelo Artigo 443, §3 da Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), que versa sobre o trabalho intermitente, flexibiliza a referência do salário mínimo, já que o trabalhador passa a receber sua remuneração de maneira proporcional à jornada de trabalho.

Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida (DIEESE, 2017, p.03).

Estudos que se utilizam da técnica de pesquisa conhecida como orçamento tempo, como o de Silvestre e Amaral (2017), discutem que quanto mais precária a relação de trabalho, mais precário também será o lazer. Nesse sentido, ao se considerar

¹⁴ Nesses, como em outros pontos alterados na CLT, se estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que em condições inferiores. A limitação da negociação coletiva é considerada um dos principais retrocessos da reforma trabalhista. (DIEESE, 2017; GALVÃO, 2017; SOUTO MAIOR E ROCHA, 2017).

a generalização da precarização do trabalho engendrada pela reforma trabalhista, a possibilidade de um processo de ampliação da precarização do tempo e espaço de lazer é algo que se torna cada vez mais presente.

Do ponto de vista jurídico, tanto a menor remuneração para os postos de trabalho precarizados sob a égide da reforma trabalhista, quanto a flexibilização do recebimento do salário mínimo, estão entre os pontos que depõem contra o atual ordenamento constitucional. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso IV, prevê um salário mínimo que supra as necessidades vitais básicas, incluindo o lazer do trabalhador e de sua família. Do mesmo modo, por decorrência direta, tais pontos da reforma também colocam em xeque o artigo 227, que ressalta o dever da família em assegurar o direito ao lazer com prioridade à criança, ao adolescente e ao jovem.

Além dos aspectos gerais da precarização do trabalho, é possível verificar que dentre as alterações encampadas pela Lei 13.467/17, muitas versam sobre questões relativas ao tempo de trabalho. Com o entendimento de que as alterações nessa parcela de tempo influenciam diretamente o tempo de não trabalho, são pontuadas no quadro abaixo as alterações relativas à duração da jornada de trabalho que impactam diretamente o tempo de não trabalho. Para esses casos, o quadro apresenta o trecho da legislação destacada, seguido de trechos do relatório técnico publicado pelo DIEESE (2017) – exceto o Art. 4 § 2 não comentado pelo referido relatório¹⁵.

¹⁵ Neste caso, utiliza-se o comentário realizado por Jorge Luiz Souto Maior em “Os 201 ataques da “reforma” trabalhista”. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores> . Acesso em: 01 nov. 2018.

Quadro 1: Reforma trabalhista e a “redução do tempo social de não trabalho”

Trechos selecionados da Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017)	Comentários presentes no relatório técnico (DIEESE, 2017)
<p>Art. 4 § 2º - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”</p>	<p>Favorece o empregador no sentido de possibilitar que situações de interesse da empresa sejam excluídas do conceito de tempo à disposição do empregador, fazendo transparecer que são escolhas do empregado, como se notabilizam nas questões pertinentes ao estudo, às atividades de relacionamento pessoal e à troca de uniforme. Trata-se de um detalhamento que, certamente, atende ao interesse do empregador e, claro, do empregador que possui muitos empregados (SOUTO MAIOR – “Os 201 ataques da reforma trabalhista”).</p>
<p>Art. 58 § 2º - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>	<p>Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada. Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo “ocupação do posto de trabalho” deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada. (DIEESE, 2017, p. 08)</p>
<p>Art. 59 - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p>O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda [...] a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras) ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábado (DIEESE, 2017, p.07).</p>
<p>Art. 59 § 5º - O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p>	<p>Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa (DIEESE, 2017, p.08).</p>
<p>Art.59-A - Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante</p>	<p>As alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual</p>

acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.	caráter de excepcionalidade) e garantir “segurança jurídica para as empresas”, apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa. Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional (DIEESE, 2017, p.06, grifo nosso).
---	--

Fonte: Brasil (2017) e DIEESE (2017).

Quando se pontua a precarização do trabalho também é necessário destacar o processo de intensificação pelo qual essa atividade é impactada. Tal característica atinge, para Druck (2013), indiscriminadamente, todos que vivem do trabalho, deixando de ser uma condição provisória para se tornar um traço permanente no atual modelo de organização societal.

Nesse sentido, ao discutir as mutações do trabalho frente ao processo de reestruturação produtiva, Dal Rosso (2008) salienta, precisamente, a dinâmica da intensificação do trabalho. Para o autor, a intensificação pode ser definida como

[...] os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho (DAL ROSSO, 2008, p.23).

Desse modo, é possível apontar que a reforma trabalhista vai ao encontro do processo de intensificação do trabalho, pois, além das características de intensificação que já envolvem a classe-que-vive-do-trabalho¹⁶, o número máximo de horas trabalhadas passa a ser flexibilizada. Ou seja, a reforma trabalhista se constitui como um

¹⁶ Tendo em vista a crescente imbricação entre trabalho produtivo e improdutivo no capitalismo contemporâneo e as próprias características que o trabalho assume na atualidade, este artigo se utiliza do conceito ampliado de classe trabalhadora – “classe-que-vive-do trabalho” – de Antunes (2002).

aparato jurídico que possibilita que a lógica da intensificação do trabalho possa ser aplicada de maneira generalizada para todos que vivem do trabalho na realidade brasileira.

Neste cenário, vale destacar as discussões presentes na pesquisa intitulada “O lazer do brasileiro”. Tal estudo, realizado antes da reforma trabalhista, afirma que, independente do gênero, o trabalho configura-se como a atividade que mais toma tempo das pessoas no Brasil. (SILVA; MORENO; VERALDO, 2017).

A possibilidade de jornadas de trabalho que extrapolem o limite de 44 horas semanais apresentada pela Lei 13.467/17, na leitura de Machado e Souto Maior (2017) é uma tentativa de fazer tábula rasa da limitação de jornada presentes no Art. 7º, XIII, da Constituição e 59 da CLT, ou seja, para estes autores são alterações inconstitucionais.

Nessa perspectiva, a reforma trabalhista apresenta a característica de desmonte dos direitos fundamentais, instituídos na Constituição de 1988, com políticas que retrocedem a realidade do trabalho às condições do século XIX¹⁷.

A obra de Paul Lafargue (1980) discute a histórica reivindicação da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho e defende que o dia de um trabalhador seja composto por oito horas de trabalho, oito horas de tempo livre e oito horas de descanso. E a respeito da duração do trabalho no século XIX destaca:

Vilhermé observa que os forçados das prisões trabalham apenas dez horas; os escravos das Antilhas, nove horas em média, enquanto na França [...] havia manufaturas onde as jornadas de trabalho eram de 16 horas, das quais uma e meia destinada para as refeições (LAFARGUE, 1980, p.25).

¹⁷ Tal retrocesso não é apenas evidenciado pela quantidade de horas trabalhadas, mas também por flexibilizações como a permissão para que mulheres grávidas e lactantes possam trabalhar em locais insalubres (DIEESE, 2017).

Nas proposições da reforma, ao se considerar a flexibilização de horas, incluso as horas extras, somada aos demais fatores que fragilizam o trabalhador e o tempo gasto com o transporte em grandes cidades brasileiras¹⁸, o trabalho no Brasil passa a ser organizado por uma legislação em que a jornada, legalmente prevista, pode se assemelhar mais a de um trabalhador do século XIX do que das 8 horas diárias promulgadas na constituinte de 1988.

Neste cenário, ao se ter “mais trabalho”, sobretudo quando ele está atrelado à intensa precarização, a quantidade de horas de não trabalho é impreterivelmente diminuída. Desse modo, sendo o lazer um fenômeno que ocorre no tempo de não trabalho, mais trabalho, no cenário da reforma trabalhista, significa concretamente menos lazer para todos aqueles que vivem do trabalho e são afetados pelas alterações em tal legislação.

Carelli (2017) destaca que entre os objetivos das alterações da reforma trabalhista está o de criar um trabalhador disponível para a produção 24 horas por dia, sete dias por semana. Nessa perspectiva, o tempo à disposição se transforma em todo tempo à disposição, ficando a dinâmica de vida do trabalhador à mercê dos interesses da empresa.

Tal lógica, ditada à vida daqueles que vivem do trabalho, vai ao encontro do que Gaulejac (2015) caracteriza como gerencialismo, uma ideologia¹⁹ que preconiza o produtivismo, a flexibilidade, a adaptabilidade e a reatividade acima de tudo,

¹⁸ O trabalhador brasileiro gasta em média 30 minutos para chegar ao trabalho, quantidade de tempo que aumenta nos grandes centros, sendo em média 47 minutos no Rio de Janeiro e 45.6 minutos em São Paulo (IPEA, 2013).

¹⁹ As destacar o caráter ideológico da lógica gerencialista, Gaulejac (2015, p.40) pontua: “sob uma aparência objetiva, operatória e pragmática, a gestão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custos ou em benefícios”.

requerendo assim, de forma direta ou indireta, que todo o tempo fique disponível ao trabalho.

Nesse sentido, os princípios da ideologia gerencialista extrapolam as barreiras do trabalho para abranger outras esferas da vida humana, sendo que os princípios da eficácia, da performance e da concorrência passam a ser estruturantes para as relações sociais (METZGER; MAUGERI; BENEDETTO-MEYER, 2012).

Se por um lado a atual forma de organização societal é tanto a origem como o resultado da lógica gerencial, a reforma trabalhista corrobora ainda mais as ingerências dessa perspectiva de mundo. Tal processo pode ser observado quando a reforma em questão preconiza os acordos individuais sobre as convenções coletivas e, do mesmo modo, quando regulariza a condição dos trabalhadores autônomos contratados pelas empresas²⁰.

Desse modo, seja para o trabalhador autônomo, ou mesmo para o trabalhador compelido ao acordo individual, a lógica do gerenciamento empresarial toma como que de assalto as diferentes esferas sociais. Nesse processo, como colocam Metzger; Maugeri; Nenedetto-Meyer (2012, p.228): “Os cidadãos do mundo inteiro são conduzidos a “gerir” sua saúde, seus lazeres ou mesmo a educação de seus filhos como se tratasse de um investimento, de um capital a otimizar etc” (METZGER; MAUGERI; BENEDETTO-MEYER, 2012, p.228).

Em suma, os efeitos da reforma trabalhista – muitos dos quais só serão notados a longo prazo –, como generalização da precarização e a intensificação da atividade laboral, assim como, o aprofundamento da própria lógica gerencial, trazem consigo a

²⁰ A Lei 13.467/17, em seu artigo. 442-B diz o seguinte: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” Para Souto Maior; Rocha (2017), decerto que um trabalhador autônomo não dispõe dos direitos trabalhistas.

precarização e degradação de outras esferas da vida que extrapolam o tempo de trabalho²¹. Tal processo pode não apenas fragilizar ainda mais o direito social ao lazer, mas também corroborar a precarização do tempo e espaço de lazer.

Considerações Finais

Buscou-se neste artigo investigar e problematizar, por meio de lentes de leitura da interpretação jurídica, os pontos da reforma trabalhista que podem apresentar implicações e fragilizar ainda mais o direito social ao lazer.

Nesse sentido, cabe retomar o destaque para o fato de que tal reforma não ocorreu de maneira isolada no cenário brasileiro, mas acompanhou (e acompanha) uma série de medidas liberalizantes que interferem diretamente na vida do trabalhador. Essas medidas afrontam e limitam a efetivação dos direitos fundamentais previstos no texto constitucional.

No caso do lazer, a falta de recursos públicos, alinhado à ausência de princípios, diretrizes, objetivos e regras institucionais, reforça o papel coadjuvante e a fragilidade na efetivação desse direito fundamental positivado na Constituição de 1988. Tal condição é corroborada pelas dissoluções dos Ministérios da Cultura e do Esporte a partir do início de 2019, os principais fomentadores de políticas relacionadas ao lazer em âmbito federal.

O processo de precarização do trabalho, como destacado, não se manifesta apenas a partir da reforma trabalhista, mas sim, acompanha a realidade brasileira desde antes da formação do Estado nacional. Todavia, com as modificações na CLT, o processo de precarização se generaliza e passa a abarcar novos formatos de

²¹ A reforma trabalhista também abre a possibilidade de que outras esferas da vida do trabalhador que necessitam de tempo para serem realizadas também sejam afetadas, como o tempo de responsabilidades com a família e a casa, o tempo destinado a cuidar da saúde, entre outras.

flexibilização, intensificação e degradação do trabalho. Nessa realidade, é possível afirmar que o trabalho ocupará ainda mais tempo do cotidiano e degradará a condição de vida de todos aqueles exercem essa atividade.

É importante considerar que aqueles que vivem do trabalho já dispõem parcelas significativas de tempo para estarem ao redor e/ou subservientes à esta atividade, de forma que o trabalho se torna a principal tarefa da vida. Ou seja, o trabalhador já destina grande parte do seu tempo e energia ao trabalho. Ao mesmo tempo, a reforma trabalhista também fragmenta a noção de classe e, ancorada na lógica gerencial, intensifica a competição por postos de trabalho.

Assim, ao se levar em conta a intrínseca relação entre lazer e trabalho, a reforma trabalhista, na contramão da garantia de direitos, agrava a fragilidade do direito ao lazer, tanto no que tange a condição de vida do trabalhador, quanto na ampliação da jornada de trabalho e na conseqüente diminuição do tempo de não trabalho. Nesse sentido, a legislação aprovada não fere simplesmente o direito fundamental ao trabalho, fere também o direito ao lazer.

Por fim, na perspectiva de que o princípio da dignidade da pessoa humana abarca todos os direitos fundamentais e garante tanto o direito a ter direitos, bem como, a efetivação desses direitos (ASSIS, 2012), a fragilidade na garantia ao direito ao lazer e os retrocessos presentes na reforma trabalhista, podem ser caracterizados como uma afronta à dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ASSIS, Ana Elisa Spaolonzi Queiroz. **Direito à educação e diálogo entre poderes** 2012. 271 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas, 2012.

ATHAYDE, Pedro Fernando Avalone. O direito ao lazer e as novas expressões da “questão social” frente à (ir) realidade brasileira. **Licere-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 16, n. 2, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 nov. 2018.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 01 nov. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Tempo à disposição é todo tempo à disposição. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

DAL ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota técnica número 178**. São Paulo: DIEESE, mai. 2017.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do Direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 1995.

FLICK, Uwe. **Qualidade na Pesquisa Qualitativa**. Artmed: Porto Alegre, 2009

FREITAS, Luis Carlos. BNCC: uma base para o gerencialismo-populista. Avaliação Educacional: **Blog do Freitas**. Publicado em, v. 7, n. 04, 2017. Disponível em: <http://avaliacaoeducacional.com/2017/04/07/bncc-uma-base-para-o-gerencialismo-populista/> Acesso em: 01 nov. 2018.

FREY, Klaus. Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 21, p. 211-259, jan. 2000.

GALVÃO, Andréia et al. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas: IE/Unicamp, jun. 2017

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias e Letras, 2015.

GOMES, Christiane Luce; ISAYAMA, Hélder Ferreira. Multiplicidade de olhares sobre o lazer como direito social. *In*: GOMES, Christiane Luce; ISAYAMA, Hélder Ferreira. **O Direito social ao lazer no Brasil**. Autores Associados, 2015.

IPEA. Indicadores de Mobilidade urbana da PNAD 2012. **Comunicado do IPEA nº 161**. Brasília, novembro, 2013. Disponível em: https://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/131024_comunicadoipea161.pdf. Acesso em: 12 mar. 2020.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à preguiça**. São Paulo: Kairós, 1980

MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Limitação do trabalho como direito fundamental. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MASCARENHAS, Fernando. **Lazer como prática da liberdade**. Goiânia: Editora UFG, 2003.

MELO, Victor Andrade de; ALVES JUNIOR, Edmundo de Drummond. **Introdução ao lazer**. Barueri: Editora Manole, 2003.

METZGER, Jean-Luc; MAUGERI, Salvatore; BENEDETTO-MEYER, Marie. Predomínio da gestão e violência simbólica. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. Dez 2012, v.37, n.126, p.225-242.

OLIVEIRA, Bruno Assis de; DAMASCENO, Luciano Galvão; HUNGARO, Edson Marcelo. Os estudos do lazer na Revista Brasileira de Ciências do Esporte (RBCE): apontamentos críticos. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, v. 40, n. 3, p. 325-334, set. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32892018000300325&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 mar. 2020.

PADILHA, Valquíria. **Tempo livre e capitalismo**: um par imperfeito. Campinas: Alínea, 2000.

SANTOS, Flávia da Cruz. **Procurando o lazer na constituinte**: sua inclusão como direito social na constituição de 1988. 2011. 178 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Unicamp, Campinas, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SEVERO, Valdete Souto. A Hermenêutica trabalhista e o princípio do direito ao trabalho *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SILVA, Luciene Ferreira da; MORENO, José Carlos de Almeida; VERALDO, Katyucia Cardoso. Relações com o trabalho. *In*: STOPPA, Edmur, Antonio; ISAYAMA, Hélder Ferreira. **O lazer no Brasil: representações e concretizações das vivências cotidianas**. Campinas: Autores Associados, 2017.

SILVESTRE, Bruno Modesto; AMARAL, Silvia Cristina Franco. O Lazer dos Professores da Rede Estadual Paulista: Uma Investigação Comparativa Entre os Gêneros. **Licere**, v. 20, n. 1, p. 60-87, 2017.

SIMIONI, Rafael Lazzarotto. Interpretação jurídica e percepção seletiva: a dimensão organizacional da produção de sentido no direito. **Revista Brasileira de Direito**, v. 11, n. 1, p. 135-147, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei nº 13.467/14. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

Endereço dos Autores:

Bruno Modesto Silvestre
Departamento de Educação Física e Humanidades
Faculdade de Educação Física, Caixa Postal 6134
Universidade Estadual de Campinas
Rua Érico Veríssimo n. 701 – C
Campinas – SP – 13.083-865
Endereço Eletrônico: modesto.b@gmail.com

Rebeca Signorelli Miguel
Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas
Rua Bertrand Russell, 801 – Cidade Universitária Zeferino Vaz
Campinas – SP – 13.083-865
Endereço Eletrônico: rebecasignorelli@gmail.com

Ana Elisa Spaolonzi Queiroz Assis
Departamento de Políticas, Administração e Sistemas Educacionais (DEPASE)
Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas
Rua Bertrand Russell, 801 – Cidade Universitária Zeferino Vaz
Campinas – SP – 13.083-865
Endereço Eletrônico: anaelisasqa@gmail.com