CENTRO UNIVERSITÁRIO UNEX
COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
TCC II

TÍTULO: DIREITO AO LAZER E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Vitória da Conquista, Bahia
2025

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNEX
COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
TCC II

ALUNOS:
ARTHUR MORAIS CARDOSO
THIAGO HONÓRIO BARBOZA DOS SANTOS

TÍTULO: DIREITO AO LAZER E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Projeto entregue para acompanhamento como parte integrante das atividades de TCC II do Curso de Direito do Centro Universitário UNEX.

Vitória da Conquista, Bahia
2025

DIREITO AO LAZER E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Arthur Morais Cardoso [1]
Thiago Honório Barboza dos Santos [2]
Orientador - Williem da Silva Barreto Junior [3]

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar o direito ao lazer como expressão da dignidade da pessoa humana do trabalhador, considerando seu papel na promoção da saúde, do bem-estar e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A pesquisa discute os fundamentos jurídicos e sociais do direito ao lazer no Brasil, os desafios enfrentados para sua efetivação e os impactos da cultura da hiperconectividade nas novas relações de trabalho. A metodologia adotada inclui revisão bibliográfica e análise legislativa. Conclui-se que garantir o direito ao lazer é fundamental para uma vida digna, devendo ser prioridade nas políticas públicas e práticas empresariais.

Palavras-chave: direito ao lazer; dignidade humana; relações de trabalho; saúde; políticas públicas.

Abstract

This study aims to analyze the right to leisure as an expression of human dignity in labor relations, emphasizing its role in promoting health, well-being, and work-life balance. The research addresses the legal and social foundations of the right to leisure in Brazil, the challenges of its implementation, and the impact of hyperconnectivity on new forms of work. The methodology includes a bibliographic review and legal analysis. The conclusion is that guaranteeing the right to leisure is essential for a dignified life and should be a priority in public policies and corporate practices.

Keywords: right to leisure; human dignity; labor relations; health; public policies.

---

[1] Discente do curso de nome do curso do Centro Universitário UNEX de Vitoria da Conquista (UNEX/BA), e-mail: Thbarboza19@gmail.com e moraesarthur091@gmail.com.

[2] Professor(a) Orientador(a) do Centro Universitário UNEX de Vitoria da Conquista (UNEX/BA), Direito.

1. INTRODUÇÃO

Os relacionamentos oriundos do ambiente de trabalho, em permanente processo de alteração em razão das condições impostas por questões econômicas deste tempo, vêm experimentando forte influência da globalização e da revolução tecnológica, no que percebemos o crescimento do desemprego e mudanças significativas nas formas de trabalho, principalmente por defenderem mudanças de preceitos atinentes a matriz do Direito do Trabalho, entre eles, o princípio da proteção.

O presente trabalho de conclusão tem o propósito de desenvolver um panorama, embora simplista, na contracultura das mudanças citadas no parágrafo anterior. Isto porque pretende que a constitucionalização das normas relacionadas ao trabalho, tenham incidência permanente dos direitos fundamentais em suas relações, notadamente quando constituídas entre trabalhadores em condições desiguais.

Neste sentido, ressaltamos a necessidade de aplicação imediata e permanente, sempre em primeiro plano, do macroprincipio constitucional da dignidade da pessoa humana, como forma de combater a visão exclusivamente econômica que atualmente busca implantar também no ramo justrabalhista.

A Carta Cidadã destaca no art. 1º, IV, em harmonia com o espírito que permeia toda a Constituição, o valor social do trabalho, tanto que está elencado antes do valor da iniciativa privada.

Ora, a proteção ao lazer mencionada no caput do ar. 6ª da Constituição Federal de 1988, também busca apresentar um freio a tentativa de aviltar, sob o manto da necessidade do crescimento econômico, o direito do trabalhador de melhorar suas condições humanas e sociais.

Isto porque a nova era tecnológica que a sociedade está experimentando não pode retirar do ser humano seu direito de buscar uma qualidade de vida que encontra sua fonte nos relacionamentos pessoais, na cultura, esporte, estudos, e outros, que devem ser desfrutados em sua totalidade no tempo destinado ao lazer.

No caso em tela, os trabalhadores estão sendo privados do direito ao lazer, em razão da excessiva jornada de trabalho que lhes são impostas, justificadas pela irresponsável e insensível atitude das que buscam de forma desenfreada o lucro.

De maneira que, a proteção ao tempo livre, tratado como “direito ao lazer”, alcança contornos de fundamental importância e necessita do reconhecimento efetivo

no ordenamento jurídico, neste caso na aplicação jurisdicional do sentido elevado à categoria de bem jurídico tutelável que a Carta Magna promoveu ao lazer do trabalhador.

2. DIREITO AO LAZER

A relação de trabalho atinge necessariamente os direitos dos empregados, inclusive àqueles de natureza privada.

O inciso IV do artigo 1º da Constituição de 1988 considera, como um dos pilares do ordenamento jurídico, o valor social do trabalho, todavia, esse fundamento precisa ser aplicado a partir de uma ponderação com os demais princípios, principalmente o macroprincipio da dignidade da pessoa humana.

No caso em tela, o princípio da dignidade da pessoa humana está insculpido na valorização social e econômica do trabalho com o propósito de tornar possível uma existência digna.

Sendo que a existência digna está diretamente ligada ao respeito dos direitos sociais, entre eles, os elencados no artigo 6º da Constituição Federal, notadamente o direito ao lazer.

O tempo livre, denominado tempo de lazer, a que deve gozar o trabalhador, seja ele empregado ou empregador, é de extrema importância tanto para a saúde do ser humano quanto à própria sociedade, pois gera ao lazer, no âmbito jurídico, categoria de bem jurídico tutelável com o olhar voltado aos direitos sociais descritos no artigo 6° da Constituição da República.

O direito ao lazer não possuí um número alto de estudos jurídicos científicos que o abordem de maneira direta, isto porque sua natureza é abstrata, o que se é encontrado são analises acessórias voltadas ao direito desportivo, por exemplo.

A sua concepção não está relacionada apenas no âmbito dos direitos sociais, mas faz parte do Estado Democrático de Direito que não é tão somente a igualdade entre os homens, mas também o desenvolvimento de uma sociedade que preza a liberdade a solidariedade e a justiça.

A tutela do lazer tem reconhecimento tanto na legislação brasileira quanto no plano internacional. Uma Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, feita pela ONU aborda que o direito ao lazer é essencial para a preservação da qualidade

de vida. Na constituição de 1988, o legislador brasileiro identificou o direito ao lazer como fundamental, previsto no artigo 6º da Carta Magna.

Destacamos, ainda, que a promoção do direito ao lazer também está inserida na Constituição Federal no inciso IV do artigo 7º, o parágrafo 3º do art. 217 e o caput do art. 227. O artigo 7º da Constituição de 1988 define direitos dos trabalhadores, fazendo constar em seu caput o propósito desta defesa “que visem à melhoria de sua condição social”.

O mesmo diploma legal, no inciso IV, garante salário mínimo suficiente para atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família, entre elas, o lazer. Com este mesmo propósito, qual seja, garantir o descanso e o lazer, também apregoa inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal que ao limitar a jornada em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

De maneira que o direito de lazer do trabalhador constitui-se em direitos fundamental e tem como nascente a proteção da dignidade da pessoa humana, visto que é no tempo destinado ao descanso e ao lazer que o trabalhador se descontrairá, envolvendo-se em atividades esportivas e culturais, bem como se capacitará e qualificará, além dos promover encontros com familiares e amigos, construindo assim um desenvolvimento saudável.

Ocorre em nossos dias, entretanto, que o trabalhador renúncia, na maioria das vezes com receio de perder o emprego, seu direito ao descanso e ao lazer e atende a necessidade do empregador, olvidando-se da essencialidade deste tempo para sua própria existência.

Os empregadores, por sua vez, se compreendessem que o direito ao lazer não é apenas um direito social fundamental do trabalhador, mas também uma possibilidade de incremento no avanço do próprio sistema capitalista que, ao melhorar a qualidade de vida do trabalhador teria a sua disposição mais energia e, por consequência, mais produtividade.

3. O LAZER COMO ELEMENTO ESSENCIAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O lazer é um elemento essencial para a dignidade da pessoa humana e deve ser compreendido como um direito fundamental e inalienável do trabalhador. No

contexto do trabalho, o lazer não pode ser reduzido a uma atividade secundária ou acessória, mas sim reconhecido como parte integrante da cidadania e da efetivação dos direitos humanos.

A Constituição Federal de 1988 já reconhece o lazer como um direito social, ao lado da saúde, da educação e da moradia, o que reforça sua importância para a qualidade de vida e o bem-estar dos cidadãos. No entanto, apesar desse reconhecimento normativo, o acesso ao lazer ainda é desigual e condicionado por fatores como renda, carga horária de trabalho e disponibilidade de infraestrutura pública e privada (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20).

Para garantir que o lazer seja efetivado de maneira ampla e democrática, é fundamental que ele seja tratado como um direito e não como um privilégio, pois a sua negação representa uma violação à dignidade humana e ao princípio do trabalho decente. No mundo contemporâneo, onde o ritmo acelerado das atividades laborais tem imposto desafios cada vez maiores para a conciliação entre trabalho e descanso, torna-se imprescindível reafirmar o lazer como uma necessidade básica para o desenvolvimento pleno do ser humano (Ferreira et al., 2013, pág. 5 a 9).

A relação entre lazer e cidadania no contexto do trabalho pode ser observada a partir da forma como a disponibilidade de tempo livre impacta a participação social, cultural e política dos trabalhadores. Quando o trabalhador está sobrecarregado por longas jornadas ou submetido a regimes extenuantes de trabalho, seu acesso ao lazer é comprometido, limitando sua capacidade de exercer a cidadania de forma plena.

O lazer, nesse sentido, deve ser entendido como um direito que permite o desenvolvimento pessoal, a construção de redes de sociabilidade e a integração na vida comunitária. A falta de tempo para atividades de lazer impacta não apenas o bem-estar individual, mas também a capacidade do trabalhador de se envolver em atividades culturais, esportivas e educacionais, restringindo suas possibilidades de crescimento pessoal e social (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20).

Além disso, a restrição ao lazer pode contribuir para a alienação e para o distanciamento do trabalhador das questões coletivas, reduzindo sua participação na vida democrática e na luta por melhores condições de trabalho e direitos sociais (Ferreira et al., 2013, pág. 9). Dessa forma, a garantia do direito ao lazer deve ser vista como um aspecto fundamental para a promoção da cidadania ativa e para a consolidação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

A necessidade de reconhecer o lazer como um direito humano fundamental decorre do impacto direto que ele tem na qualidade de vida e na saúde mental e física dos trabalhadores. Diversos estudos apontam que a privação do lazer pode levar ao aumento dos níveis de estresse, à exaustão profissional e a problemas de saúde como ansiedade, depressão e doenças cardiovasculares.

A sobrecarga de trabalho sem períodos adequados de descanso e recreação compromete a capacidade produtiva do trabalhador e reduz sua satisfação com a vida e o trabalho (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20). Além disso, o lazer tem uma função essencial na manutenção da criatividade, da inovação e da motivação, fatores indispensáveis para o bom desempenho profissional e para a produtividade no ambiente de trabalho.

Ignorar a importância do lazer significa ignorar as necessidades fundamentais do ser humano e perpetuar um modelo de trabalho baseado na exploração e no esgotamento físico e mental dos trabalhadores (Ferreira et al., 2013, pág. 9 a 16). Dessa forma, é fundamental que governos e empresas reconheçam o lazer como um direito social básico e adotem medidas concretas para garantir sua efetivação, seja por meio da redução da jornada de trabalho, da criação de espaços públicos de lazer ou do incentivo a atividades recreativas dentro das organizações.

A valorização do lazer é essencial para a efetivação da dignidade do trabalhador, pois representa o reconhecimento de que o ser humano não pode ser reduzido a uma máquina produtiva, devendo ter acesso a momentos de descanso e prazer que possibilitem sua realização pessoal e social.

A dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da Constituição, exige que todos os trabalhadores tenham acesso a condições adequadas de trabalho, remuneração justa e tempo suficiente para atividades que contribuam para seu bem-estar e desenvolvimento (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20).

Além disso, a valorização do lazer contribui para a redução das desigualdades sociais, uma vez que trabalhadores de baixa renda frequentemente enfrentam maiores dificuldades para acessar espaços e atividades recreativas. Políticas públicas voltadas para a democratização do lazer, como a ampliação de espaços culturais gratuitos e a promoção de eventos esportivos acessíveis, são medidas essenciais para garantir que o lazer seja efetivamente um direito universal (Ferreira et al., 2013, pág. 1 a 19). Sem essas iniciativas, o lazer continuará sendo um privilégio restrito a

uma parcela da população, enquanto a maioria dos trabalhadores permanece privada desse direito essencial.

Diante desse cenário, é necessário que o Estado, as empresas e a sociedade civil adotem uma postura ativa na promoção do direito ao lazer, garantindo que ele seja acessível a todos os trabalhadores, independentemente de sua condição socioeconômica. A regulamentação da jornada de trabalho, a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas e a criação de incentivos para a adoção de práticas organizacionais que valorizem o tempo livre são medidas fundamentais para assegurar que os trabalhadores possam usufruir do lazer de maneira digna e efetiva (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20).

Além disso, é necessário que haja um esforço contínuo para conscientizar empregadores e gestores sobre os benefícios do lazer para a produtividade e a satisfação dos trabalhadores, promovendo uma mudança cultural que reconheça o lazer como um direito e não como uma concessão ou benefício secundário. A luta pelo direito ao lazer deve ser encarada como parte da luta por melhores condições de trabalho e pela construção de uma sociedade mais equilibrada e humanizada, onde todos tenham a oportunidade de viver com dignidade e plenitude (Ferreira et al., 2013, pág.1 a 19).

Portanto, o lazer deve ser reconhecido como um elemento essencial para a dignidade da pessoa humana, sendo tratado como um direito fundamental e não como um privilégio acessível apenas a poucos. A sua efetivação requer políticas públicas eficazes, o comprometimento das empresas e uma mudança de mentalidade que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A relação entre lazer e cidadania no contexto do trabalho demonstra que garantir o direito ao lazer não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas também um fator determinante para a construção de uma sociedade mais justa, participativa e saudável (Moura; Souza, 2014, pág.1 a 20).

Assim, a defesa do lazer como um direito humano fundamental deve ser uma prioridade na agenda política e social, garantindo que todos os trabalhadores tenham a oportunidade de desfrutar de momentos de descanso e lazer como parte de sua dignidade e realização pessoal (Ferreira et al., 2013, pág.1 a 19).

3.1. O DIREITO AO LAZER NA CONSTITUIÇÃO E NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

O direito ao lazer está expressamente consagrado na Constituição Federal de 1988 como um dos direitos sociais fundamentais, conforme previsto no artigo 6º, o que demonstra o seu reconhecimento como um elemento essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana. Ao ser inserido no rol dos direitos sociais, o lazer não apenas reafirma sua relevância para a qualidade de vida dos cidadãos, mas também reforça a necessidade de políticas públicas e ações institucionais que garantam sua efetivação.

No contexto trabalhista, esse direito é complementado por dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem diretrizes quanto ao tempo de descanso, férias e folgas remuneradas, objetivando assegurar que os trabalhadores disponham de tempo suficiente para recuperação física e mental, além de possibilitar sua inserção plena na vida social e familiar.

O lazer, portanto, transcende a concepção meramente recreativa e se configura como uma necessidade humana básica, desempenhando papel crucial na redução do estresse ocupacional, na promoção da saúde mental e no desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26).

Assim, a legislação trabalhista busca estabelecer um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e as demais esferas da vida do indivíduo, evitando a exploração excessiva da força de trabalho e garantindo que o trabalhador tenha condições de usufruir de momentos de descanso e lazer de maneira digna e efetiva (Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

Entretanto, apesar da previsão legal e do reconhecimento da importância do lazer para o trabalhador, a efetivação desse direito enfrenta desafios estruturais e conjunturais que comprometem sua plena fruição. A reforma trabalhista de 2017 promoveu significativas alterações na CLT, flexibilizando uma série de normas e permitindo que empregadores e empregados negociem diretamente diversos aspectos das relações de trabalho, o que, em muitos casos, resultou na ampliação das jornadas e na redução do tempo disponível para o lazer.

A adoção de modalidades de trabalho intermitente e de contratos temporários, por exemplo, acentuou a incerteza quanto à previsibilidade de períodos de descanso,

uma vez que muitos trabalhadores passaram a estar constantemente disponíveis para novas demandas de trabalho, comprometendo sua capacidade de planejar e usufruir de momentos de lazer (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26).

Além disso, a ampliação da terceirização e a precarização dos vínculos empregatícios aumentaram a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente aqueles em setores com menor regulamentação, nos quais a carga horária excessiva e a ausência de controle sobre os períodos de repouso se tornaram problemas recorrentes (Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

Outro aspecto relevante no debate sobre o direito ao lazer é a influência da tecnologia e da cultura da hiperconectividade no mundo do trabalho contemporâneo. O avanço das comunicações digitais e o crescimento do teletrabalho trouxeram consigo novos desafios para a separação entre tempo de trabalho e tempo de lazer.

Em muitos casos, trabalhadores são constantemente chamados a responder e-mails, atender ligações ou resolver pendências fora do horário formal de expediente, gerando um cenário de constante disponibilidade que afeta negativamente sua capacidade de desconectar-se das atividades laborais e de usufruir de períodos de descanso adequados (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26).

Essa realidade reforça a necessidade de regulamentação sobre a “desconexão digital”, a exemplo do que ocorre em países como França e Alemanha, que já implementaram legislações específicas para garantir que os trabalhadores possam se desconectar do trabalho sem sofrer prejuízos profissionais.

No Brasil, a ausência de normativas claras sobre o tema expõe os trabalhadores a situações de sobrecarga e à progressiva erosão do direito ao lazer, especialmente em setores altamente competitivos e dinâmicos, onde a produtividade é constantemente priorizada em detrimento do bem-estar dos empregados (Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

Além das dificuldades impostas pela flexibilização do trabalho e pelo avanço das tecnologias, a desigualdade socioeconômica também exerce papel determinante no acesso ao lazer. Embora o direito ao lazer esteja previsto constitucionalmente, sua efetivação depende de uma série de fatores, incluindo disponibilidade de tempo, recursos financeiros e infraestrutura pública adequada para atividades recreativas.

Trabalhadores com menor renda, frequentemente submetidos a longas jornadas e a condições laborais precárias, enfrentam barreiras significativas para

usufruir desse direito, seja pela exaustão física resultante do excesso de trabalho, seja pela falta de acesso a espaços de lazer acessíveis e de qualidade (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26).

Essa realidade demonstra a necessidade de políticas públicas que ampliem o acesso ao lazer para todas as camadas da população, garantindo a existência de espaços públicos bem estruturados, atividades culturais acessíveis e incentivos para que empresas adotem práticas que favoreçam a conciliação entre trabalho e descanso (Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

Diante desse cenário, torna-se fundamental o fortalecimento da aplicação dos dispositivos legais que garantem o direito ao lazer, assegurando que as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista não resultem na supressão de direitos fundamentais.

É essencial que haja fiscalização rigorosa das condições de trabalho, especialmente no que tange ao cumprimento das normas relativas à jornada e aos períodos de descanso. A regulamentação do tempo de lazer deve ser uma prioridade na formulação de políticas públicas, garantindo que todos os trabalhadores possam usufruir de períodos adequados de descanso sem comprometer sua estabilidade financeira ou sua permanência no mercado de trabalho.

O reconhecimento do lazer como direito fundamental não pode ser reduzido a um mero ideal teórico, devendo ser acompanhado de medidas concretas para sua efetivação (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26). A atualização da legislação para contemplar novas realidades laborais, como o teletrabalho e a crescente informalização das relações de emprego, também se faz necessária, de modo a garantir que, independentemente do regime contratual, todos os trabalhadores tenham condições de usufruir do lazer de forma digna e efetiva (Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

Por fim, é imprescindível que o direito ao lazer seja tratado como uma dimensão central da dignidade humana e não como um privilégio acessível apenas a uma parcela da população. A sociedade como um todo deve reconhecer que o acesso ao lazer não se limita a um benefício individual, mas possui reflexos diretos na produtividade econômica, na saúde pública e na coesão social.

Dessa forma, o aprofundamento dos debates acadêmicos e institucionais sobre o tema se faz essencial para que se possa avançar na construção de uma sociedade

mais equilibrada, na qual o direito ao lazer seja efetivamente respeitado e garantido como parte integrante da dignidade do trabalhador. Somente por meio de um esforço coletivo, envolvendo Estado, empresas e sociedade civil, será possível assegurar que o lazer deixe de ser um direito abstrato e se torne uma realidade acessível a todos, promovendo uma existência mais justa e humanizada para os trabalhadores brasileiros (Flausino; Mascarenhas, 2012, pág. 1 a 26; Ferreira; Silva, 2012, pág. 1 a 18).

4. IMPACTOS DO LAZER NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

O lazer desempenha um papel essencial na promoção da saúde física e mental do trabalhador, sendo reconhecido como um elemento indispensável para a manutenção do bem-estar e da qualidade de vida. O direito ao lazer, quando garantido e efetivado, contribui diretamente para a redução dos níveis de estresse, melhora da saúde mental e fortalecimento das relações interpessoais.

No ambiente de trabalho, a ausência de períodos regulares de lazer pode resultar em um aumento significativo dos casos de esgotamento profissional, conhecidos como Síndrome de Burnout, que se caracteriza por exaustão emocional, despersonalização e queda na realização profissional (Meira; Andrade, 2019, pág. 1 a 9).

Essa condição afeta trabalhadores de diferentes setores e pode levar a graves consequências, como afastamento do trabalho, baixa produtividade e comprometimento das funções cognitivas, dificultando a execução de tarefas e a tomada de decisões. Além disso, a privação do lazer tem sido associada a uma diminuição na satisfação pessoal e na motivação no ambiente de trabalho, tornando-se um fator de risco para a saúde ocupacional.

A relação entre a falta de tempo livre e o adoecimento mental é amplamente discutida na literatura acadêmica, sendo evidenciado que trabalhadores submetidos a cargas horárias excessivas e com poucas oportunidades de lazer apresentam maior propensão a desenvolver quadros de ansiedade, depressão e problemas cardiovasculares decorrentes do estresse crônico (Conceição; Souza, 2015, pág. 1 a 28). O estresse laboral, quando não mitigado por períodos adequados de descanso,

pode gerar um ciclo de desgaste progressivo que afeta a qualidade de vida do trabalhador, impactando também suas relações familiares e sociais.

Além dos benefícios psicológicos, o lazer também exerce impactos positivos na saúde física do trabalhador, especialmente quando associado à prática de atividades esportivas e recreativas. A adoção de hábitos saudáveis, como a prática regular de exercícios físicos e o envolvimento em atividades ao ar livre, está diretamente relacionada à melhoria da capacidade aeróbia, à redução do risco de doenças crônicas, como hipertensão e diabetes, e ao fortalecimento do sistema imunológico (Meira; Andrade, 2019, pág. 1 a 9).

O sedentarismo é uma das principais causas de morbidade entre trabalhadores que passam longas horas em atividades laborais sem interrupções para descanso e lazer, o que contribui para o desenvolvimento de doenças musculoesqueléticas e metabólicas. Nesse sentido, promover o lazer como uma forma de prevenção à deterioração da saúde física deve ser uma prioridade tanto para o Estado quanto para as empresas.

No contexto laboral, a promoção de atividades de lazer pelos empregadores, seja por meio de programas de incentivo ao esporte, pausas estratégicas ou ambientes de trabalho mais flexíveis, pode resultar em trabalhadores mais saudáveis e produtivos. Estudos demonstram que indivíduos que praticam atividades físicas regularmente apresentam maior capacidade de concentração, maior criatividade e menor incidência de absenteísmo, evidenciando a relação entre bem-estar físico e desempenho profissional (Conceição; Souza, 2015, pág. 1 a 28).

A inclusão de práticas de lazer nas rotinas empresariais também pode favorecer a interação social e a colaboração entre equipes, reduzindo conflitos internos e promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal também emerge como um dos fatores mais relevantes para a promoção do bem-estar do trabalhador, sendo fundamental para evitar a sobrecarga física e emocional decorrente do excesso de trabalho.

Em sociedades onde a cultura da hiperprodutividade é amplamente difundida, a dificuldade em separar as obrigações laborais do tempo de descanso tem gerado um aumento significativo dos casos de exaustão profissional e deterioração da qualidade de vida dos trabalhadores (Meira; Andrade, 2019, pág. 1 a 9).

Esse cenário se agrava em setores onde a competitividade e a pressão por resultados fazem com que os trabalhadores estendam suas jornadas além do limite razoável, sacrificando seus momentos de lazer e descanso. A disponibilidade de tempo para o lazer possibilita que o indivíduo se dedique a atividades prazerosas, fortalecendo sua identidade pessoal e suas relações sociais, além de proporcionar momentos de relaxamento fundamentais para a recuperação das energias.

A ausência de um equilíbrio adequado entre trabalho e lazer pode resultar em uma série de consequências negativas, incluindo menor motivação profissional, maior incidência de conflitos interpessoais no ambiente corporativo e um aumento nos índices de afastamento por questões de saúde mental (Conceição; Souza, 2015, pág. 1 a 28).

Essa realidade evidencia a importância da adoção de políticas institucionais que favoreçam uma melhor distribuição do tempo entre atividades laborais e lazer, garantindo que os trabalhadores tenham condições de usufruir de momentos de descontração sem comprometer sua estabilidade financeira e sua permanência no mercado de trabalho.

A relação entre o direito ao lazer e a produtividade no ambiente de trabalho também merece destaque, uma vez que trabalhadores que possuem acesso a períodos adequados de descanso tendem a apresentar um desempenho mais eficiente e criativo. Empresas que adotam medidas voltadas para a valorização do tempo livre, como jornadas flexíveis, redução de horas extras excessivas e incentivo ao uso integral das férias, frequentemente observam melhorias significativas na performance de seus funcionários e no clima organizacional como um todo (Meira; Andrade, 2019, pág. 1 a 9).

O modelo de trabalho contemporâneo exige um alto nível de adaptabilidade e inovação, características que são prejudicadas quando o trabalhador está constantemente sobrecarregado e privado de momentos de lazer. Além disso, a ausência de tempo de descanso adequado pode comprometer a capacidade cognitiva dos profissionais, reduzindo sua habilidade de solucionar problemas e de se adaptar a novos desafios.

Dessa forma, garantir o direito ao lazer não é apenas uma questão de saúde e dignidade, mas também uma estratégia inteligente para aumentar a eficiência produtiva e fortalecer o engajamento dos trabalhadores em suas atividades

profissionais (Conceição; Souza, 2015, pág. 1 a 28). Estudos apontam que a implementação de práticas voltadas para o equilíbrio entre trabalho e lazer pode resultar em uma maior satisfação no emprego, redução das taxas de rotatividade e maior lealdade dos funcionários às organizações, reforçando a importância de um modelo de gestão que contemple a valorização do tempo livre.

Diante desse cenário, torna-se evidente que o lazer deve ser encarado como um direito fundamental e não como um privilégio acessível a poucos. A formulação de políticas públicas que garantam o acesso equitativo ao lazer, independentemente da classe social ou do regime de trabalho, é essencial para promover uma sociedade mais equilibrada e saudável.

Além disso, as empresas têm um papel crucial na criação de ambientes de trabalho que favoreçam a conciliação entre vida profissional e pessoal, adotando medidas que respeitem os limites dos trabalhadores e valorizem sua saúde e bem-estar. O reconhecimento do lazer como um elemento central da qualidade de vida dos trabalhadores deve estar presente não apenas no discurso jurídico e acadêmico, mas também na prática cotidiana das instituições públicas e privadas (Meira; Andrade, 2019, pág. 1 a 9).

Dessa forma, o direito ao lazer deve ser defendido e promovido como um componente essencial das relações laborais, garantindo que os trabalhadores possam usufruir de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. Assim, ao garantir que todos os indivíduos tenham acesso a momentos de descanso e recreação, cria-se um ciclo virtuoso que beneficia tanto os trabalhadores quanto as organizações e a sociedade como um todo (Conceição; Souza, 2015, pág. 1 a 28).

Portanto, o fortalecimento do direito ao lazer deve ser uma prioridade na agenda social e econômica, assegurando que nenhum trabalhador seja privado do direito ao descanso e à descontração, elementos fundamentais para uma vida digna e saudável. A conscientização sobre a importância do lazer deve ser ampliada, promovendo mudanças estruturais que garantam sua acessibilidade e efetividade para toda a população economicamente ativa, consolidando um modelo de trabalho que respeite a integridade física e emocional dos trabalhadores e valorize sua plena realização profissional e pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação do direito ao lazer como um elemento essencial à dignidade da pessoa humana e ao bem-estar do trabalhador é um tema que exige não apenas reconhecimento teórico, mas a implementação de medidas concretas que assegurem sua efetivação na prática. O lazer não pode ser tratado como um benefício facultativo, concedido de forma arbitrária, mas sim como um direito fundamental, garantido pela Constituição Federal e essencial para a saúde física e mental, a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores.

A análise realizada ao longo deste estudo evidencia que, apesar do reconhecimento normativo do lazer como um direito social, sua concretização enfrenta diversos desafios, incluindo a precarização das relações de trabalho, a ausência de regulamentações adequadas para garantir a desconexão digital, as longas jornadas laborais, a falta de infraestrutura pública para o lazer e a desigualdade de acesso entre diferentes classes sociais.

Esses fatores limitam significativamente a capacidade dos trabalhadores de usufruírem do lazer de maneira plena, prejudicando não apenas sua saúde e satisfação pessoal, mas também sua capacidade produtiva e sua participação ativa na sociedade. Assim, torna-se evidente que garantir o direito ao lazer não é apenas uma questão de justiça social, mas uma necessidade premente para a construção de um modelo de trabalho mais humano, sustentável e equilibrado.

Diante desse cenário, as políticas públicas e as iniciativas empresariais voltadas à promoção do lazer assumem um papel crucial na efetivação desse direito. Experiências internacionais demonstram que a redução da jornada de trabalho, aliada a medidas que garantam a desconexão digital e o acesso equitativo a espaços de lazer, pode resultar em benefícios significativos tanto para os trabalhadores quanto para a economia como um todo.

Países que adotaram políticas de flexibilização da carga horária e estímulo ao lazer registraram aumentos na produtividade, reduções nos índices de absenteísmo e melhorias na qualidade de vida da população economicamente ativa. O Brasil, contudo, ainda precisa avançar nesse sentido, implementando mecanismos que garantam que todos os trabalhadores tenham a oportunidade de desfrutar de

momentos de descanso e recreação sem que isso comprometa sua segurança financeira ou sua posição no mercado de trabalho.

A regulamentação da desconexão digital, por exemplo, é uma medida que se torna cada vez mais urgente, especialmente diante da hiperconectividade imposta pelas novas tecnologias, que dificultam a separação entre tempo de trabalho e tempo de lazer. Sem diretrizes claras que protejam o tempo livre do trabalhador, a tendência é que a exploração da mão de obra se intensifique, tornando ainda mais difícil a concretização do direito ao lazer de forma plena e igualitária.

Além disso, é fundamental que haja um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil para ampliar as oportunidades de lazer disponíveis para a população. O acesso a atividades culturais, esportivas e recreativas deve ser democratizado, garantindo que trabalhadores de todas as faixas de renda possam usufruir desse direito sem restrições econômicas ou geográficas.

Para isso, é necessário o investimento na criação e manutenção de espaços públicos de lazer bem estruturados, que sejam acessíveis e inclusivos, permitindo que todos tenham a possibilidade de participar de atividades recreativas sem depender exclusivamente da iniciativa privada. O desenvolvimento de políticas públicas que incentivem o lazer e a cultura como parte integrante da vida do trabalhador é essencial para reduzir as desigualdades existentes e garantir que o lazer não seja um privilégio restrito a uma parcela privilegiada da sociedade.

A disponibilização de incentivos fiscais para empresas que promovam programas internos de lazer e bem-estar para seus funcionários também pode ser uma estratégia eficaz para estimular o setor privado a investir na qualidade de vida de seus empregados. Dessa forma, a efetivação do direito ao lazer deve ser compreendida como um esforço coletivo, que envolve tanto ações governamentais quanto iniciativas do setor empresarial e da própria sociedade.

O reconhecimento do lazer como um elemento essencial à dignidade da pessoa humana também requer uma mudança cultural no modo como o trabalho é percebido e valorizado na sociedade contemporânea. A cultura da hiperprodutividade e da exaustão, frequentemente associada a um suposto ideal de sucesso profissional, precisa ser questionada e substituída por um modelo de trabalho mais equilibrado, que valorize não apenas os resultados econômicos, mas também o bem-estar dos trabalhadores.

A noção de que o lazer é um tempo “perdido” ou um luxo acessível apenas a alguns segmentos da população, deve ser combatida, uma vez que essa mentalidade apenas perpetua a exploração e a degradação da saúde física e mental dos trabalhadores. A implementação de práticas que incentivem a conciliação entre vida profissional e pessoal, como horários flexíveis, semanas de trabalho reduzidas e estímulo ao uso integral das férias, são medidas que podem contribuir para a construção de um ambiente laboral mais humano e sustentável.

Além disso, é preciso que os próprios trabalhadores tenham consciência de seus direitos e reivindiquem melhores condições para que possam desfrutar do lazer sem culpa ou receio de retaliações no ambiente de trabalho. O fortalecimento dos sindicatos e das organizações de defesa dos direitos trabalhistas pode desempenhar um papel fundamental nesse processo, garantindo que o lazer seja tratado com a seriedade e a importância que merece dentro das pautas trabalhistas.

Portanto, a valorização do lazer deve ser uma prioridade na agenda social e econômica, pois representa um fator determinante para a saúde, a produtividade e a dignidade dos trabalhadores. A falta de tempo livre adequado compromete não apenas o bem-estar individual, mas também a coesão social e o desenvolvimento sustentável do país.

Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a momentos de descanso e lazer não é apenas uma questão de equidade, mas também uma estratégia essencial para construir uma sociedade mais equilibrada, produtiva e saudável. A implementação de políticas públicas eficazes, a adaptação da legislação às novas realidades do trabalho e o incentivo a práticas organizacionais que respeitem e valorizem o tempo de descanso dos trabalhadores são medidas indispensáveis para assegurar que o lazer seja, de fato, um direito fundamental e acessível a todos.

Assim, a luta pelo direito ao lazer deve ser vista como parte integrante da luta por melhores condições de trabalho e por uma vida digna, na qual os trabalhadores possam se desenvolver plenamente, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. Somente com um compromisso coletivo e efetivo com essa causa será possível garantir que o lazer deixe de ser tratado como um privilégio e passe a ser reconhecido como um direito inalienável de todo ser humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 18 de abril de 2025.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho.** Processo nº TST-AIRR-53-73.2012.5.01.0012, da 3ª Turma. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tst. Acessado em: 18 de abril de 2025.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional,** 9ª Edição, Editora Malheiros, São Paulo, 2000.

CONCEIÇÃO, V. M.; SOUZA, Luciana Karine de**. Lazer, educação física e adolescência**. 2015.

FERREIRA, R. D. A. E.; ORIGUELA, M. A.; TENÓRIO, Jederson Garbin; SILVA, Tatyane Perna; SILVA, C.; VELOZO, E. **Lazer e cultura: a atuação do profissional de educação física**. 2013.

FERREIRA, R. D. A. E.; SILVA, C. **Produção acadêmica sobre lazer no Brasil: pensando a questão da formação profissional.** 2012.

FILHO, Silvio Rossi; ORIGUELA, M. A.; SILVA, C. **Histórias em quadrinhos de super-heróis: educação para o lazer a partir de elementos da contemporaneidade**. 2016.

FLAUSINO, Michelle da Silva; MASCARENHAS, F. **O direito ao esporte e lazer: apontamentos críticos à sua mistificação.** 2012.

MEIRA, Carlos Eduardo Vieira; ANDRADE, Rubian Diego. **Atividade física no lazer, capacidade aeróbia percebida e bem-estar subjetivo de acadêmicos de educação física em diferentes fases do curso**. 2019.

MOURA, Giselle Alves de; SOUZA, Luciana Karine de. **Práticas de lazer na ILPI: a visão dos coordenadores**. 2014.

ROSCOCHE, Luiz Fernando. **Trabalho, lazer e religião: uma aproximação**. 2016.

SANTOS, E.; CARDOSO, M.; REPOOLD FILHO, Alberto. **Obrigações com o trabalho doméstico familiar e atividades de lazer de estudantes de Canoas/RS**. 2008.

SILVA, Emília Vitória da; SILVA, P.; SANTOS, A.; CARTAXO, Hemília Grabrielly de Oliveira; RECHIA, Simone; FREITAS, Clara Maria Silvestre Monteiro de. **Espaços públicos de lazer na promoção da qualidade de vida: uma revisão integrativa**. 2013.