RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.
Ano V, v.1 2025. | submissão: 14/09/2025 | aceito: 16/09/2025 | publicação: 18/09/2025

A jornada laboral e o tempo de deslocamento no Brasil: conciliação entre eficiência econômica e proteção da dignidade humana

The working day and commute time in Brazil: reconciling economic efficiency and protecting human dignity

Luísa de Souza Mourão [1]
Valéria Da Costa Mourão[2]
Paulo Queiroz

RESUMO

O presente artigo examina a jornada de trabalho e o tempo de deslocamento no Brasil (tempo *in itinere*) sob a perspectiva da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Parte-se da hipótese de que a supressão do cômputo do tempo de deslocamento na jornada, somada às condições urbanas das grandes capitais, marcadas por intenso trânsito e crescimento populacional, viola a dignidade humana e compromete os direitos dos obreiros. A pesquisa adota abordagem qualitativa, com base em análise normativa, jurisprudencial (especialmente do TST e do STF) e legislativa, destacando propostas como a PEC nº 148/2015 e a PEC nº 8/2025, que tratam da redução da jornada semanal. A redução da jornada, associada a políticas de mobilidade e práticas empresariais que reconhecem e apreciam o trabalhador estabelecem recurso indispensável para conciliar desenvolvimento econômico, proteção social e consolidação da dignidade humana.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana. Jornada de trabalho. Mobilidade urbana. Reforma trabalhista; Tempo *in itinere*.

ABSTRACT

This article examines the working day and commuting time in Brazil (*tempo in itinere*) from the perspective of the 1988 Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the changes introduced by the 2017 Labor Reform. It is based on the hypothesis that excluding commuting time from the calculation of the workday, combined with the urban conditions of major cities—marked by heavy traffic and population growth—violates human dignity and undermines workers' rights. The research adopts a qualitative approach, grounded in normative, jurisprudential (particularly from the TST and STF), and legislative analysis, highlighting proposals such as Constitutional Amendment Bill (PEC) No. 148/2015 and PEC No. 8/2025, which address the reduction of the weekly workday. The reduction of working hours, associated with mobility policies and business practices that recognize and value workers, is considered an indispensable means of reconciling economic development, social protection, and the consolidation of human dignity.

Keywords: human dignity. Working hours. Urban Mobility. Labor reform. Time *in itinere*.

[1] Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Santa Teresa – FST. E-mail: luisasmourao@gmail.com. Artigo apresentado para a Avaliação de Desempenho Geral – ADG, orientada pelo Prof. Paulo Queiroz.

[2] Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Santa Teresa – FST. E-mail: valeriamourao@yahoo.com.br. Artigo apresentado para a Avaliação de Desempenho Geral – ADG, orientada pelo Prof. Paulo Queiroz.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

1. INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana, alçada pela Constituição Federal de 1988 (artigo 1º, inciso III) a fundamento da República, não pode ser vista apenas como uma fórmula abstrata, já que ela atua de forma concreta na elaboração de políticas públicas e na interpretação das normas que organizam a vida social. No campo do Direito do Trabalho, esse princípio ganha destaque especial, sobretudo quando se trata da gestão do tempo dedicado ao labor e ao deslocamento até o local de sua execução.

Nas metrópoles brasileiras, o deslocamento diário casa-trabalho evidencia desigualdades urbanas: a classe laboral enfrenta longas horas em transportes precários, caracterizando jornada não remunerada que afeta saúde, reduz o descanso e limita o convívio familiar. Esse período é conhecido como tempo in itinere, já foi reconhecido pelo ordenamento jurídico como relevante, até ser excluído pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

A reforma priorizou uma lógica de flexibilização voltada à eficiência e à redução de custos, relegando a segundo plano a dimensão humana das relações de trabalho. Surge, então, a questão central: como equilibrar os objetivos econômicos das empresas com a necessidade de proteger direitos fundamentais, em especial a dignidade do trabalhador? A desconsideração do tempo in itinere exemplifica um modelo jurídico que ainda reluta em reconhecer o tempo do trabalhador como um bem jurídico essencial ao exercício pleno da cidadania.

Diante desse cenário, o presente estudo propõe uma análise crítica da jornada de trabalho e do tempo de deslocamento no Brasil, com especial atenção às mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. A presente análise adota enfoque normativo e jurisprudencial, direcionado à interpretação constitucional dos direitos sociais e à investigação dos impactos urbanos decorrentes da exclusão do tempo de deslocamento in itinere. Especificamente, busca-se: examinar a jornada como direito fundamental; reconstituir a evolução normativa e jurisprudencial sobre o tema; avaliar os impactos sociais dos deslocamentos prolongados; discutir a tensão entre produtividade e dignidade; e analisar propostas legislativas em tramitação, como as PECs nº 148/2015 e nº 8/2025, que tratam da redução da jornada semanal.

A metodologia está estruturada em três eixos: levantamento bibliográfico, análise normativa da Constituição Federal de 1988, da CLT e da Lei nº 13.467/2017, e estudo jurisprudencial a partir de decisões paradigmáticas do STF e da Corte Europeia. Complementam-se essas fontes com relatórios técnicos de organismos nacionais e

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

internacionais, como IBGE e OIT, que oferecem dados estatísticos e parâmetros comparativos, ampliando a compreensão dos impactos sociais e trabalhistas da exclusão do tempo in itinere. As decisões foram selecionadas por relevância temática, funcionando como precedentes orientadores, sem pretensão de exaurir a matéria.

Ao trazer à tona a realidade concreta dos trabalhadores urbanos e os limites de um modelo que privilegia a produtividade a qualquer custo, o estudo procura fortalecer uma concepção de Direito do Trabalho comprometida com a justiça social. Mais do que tratar o tempo como simples medida de produção, busca resgatá-lo como dimensão essencial da vida digna, assegurando ao trabalhador o pleno exercício da cidadania, dentro e fora do espaço laboral.

2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA CONCRETIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

A dignidade da pessoa humana, consagrada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, ocupa posição central no ordenamento jurídico brasileiro. No campo das relações de trabalho, sua força normativa orienta tanto a elaboração das leis quanto a atuação dos tribunais, servindo como parâmetro interpretativo para assegurar condições laborais compatíveis com os direitos fundamentais.

Nas relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana configura-se como princípio normativo de aplicação concreta, orientando a interpretação e a efetividade dos direitos fundamentais laborais. Ela se concretiza em dispositivos constitucionais que garantem limites à jornada, descanso remunerado, férias, lazer e saúde, são elementos que compõem um padrão mínimo de proteção social. Esses direitos, previstos no artigo 7º da Constituição, têm como função preservar a integridade física, mental e emocional do trabalhador.

Segundo Delgado (2023, p.45), a dignidade constitui "princípio-matriz do Direito do Trabalho, conferindo-lhe função social e protetiva, voltada à limitação do poder econômico e à preservação da integridade física, mental e moral do trabalhador". Cassar (2023) afirma que a dignidade do trabalhador constitui núcleo essencial da proteção laboral, impondo limites constitucionais às flexibilizações normativas.

Nesse sentido, discutir o tempo gasto nos deslocamentos urbanos, especialmente nas grandes capitais brasileiras, ultrapassa a esfera da logística. Trata-se de reconhecer que esse tempo pode representar uma extensão silenciosa da jornada. Ignorar esse tempo gasto nos

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

deslocamentos compromete o dever constitucional de resguardar a dignidade do trabalhador em sua vida cotidiana.

3. A JORNADA DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A jornada de trabalho, núcleo do Direito Laboral, corresponde ao tempo disponibilizado do obreiro ao empregador, sendo regida pela Constituição Federal (artigo 7º, incisos XIII e XIV) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 4º, caput) que fixa limites diários e semanais, além de permitir compensações ou reduções mediante acordo coletivo.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, estabelece regras claras sobre duração do trabalho, intervalos e pagamento de horas extras. Esses mecanismos visam garantir que o tempo destinado ao trabalho não ultrapasse limites razoáveis. Martins (2023) observa que a fixação da jornada máxima representou um dos maiores avanços do Direito do Trabalho, pois rompeu com a lógica de exploração ilimitada e assegurou proteção à saúde e à vida social do trabalhador.

A alteração legislativa promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 resultou em relevante flexibilização de direitos, notadamente ao excluir o tempo in itinere do cômputo da jornada. Mesmo em deslocamentos custeados pelo empregador ou para locais de difícil acesso, esse período deixou de ser reconhecido como tempo de trabalho. Essa alteração desconsidera a condição concreta de trabalhadores residentes em regiões periféricas, submetidos a extensos deslocamentos diários. Uma análise justa da jornada deve abranger não apenas os registros formais, mas também o tempo efetivamente dedicado ao labor, incluindo o percurso, sendo condição indispensável para preservar produtividade, saúde e dignidade do trabalhador.

A própria CLT prevê, por exemplo, intervalos intrajornada e interjornada, remuneração de horas extras com adicional e limite para trabalho noturno, demonstrado que a regulamentação do tempo de trabalho é um instrumento de justiça social e de promoção da qualidade de vida. Como observa Delgado (2023), tais normas não apenas protegem o trabalhador individualmente, mas também contribuem para a estabilidade econômica e social, evitando sobrecarga que compromete o desempenho coletivo.

É essencial que a flexibilização não se traduza em retrocesso social, mas preserve o equilíbrio entre a liberdade contratual e a salvaguarda da saúde, da segurança e da dignidade do empregado. Dessa forma, a questão da jornada laboral transcende os aspectos técnicos do Direito, situando-se no horizonte social dos direitos humanos e da justiça distributiva.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

4. O TEMPO DE DESLOCAMENTO E OS DESAFIOS URBANOS CONTEMPORÂNEOS

O tempo que o trabalhador leva para se deslocar até o trabalho é hoje um dos principais desafios das relações laborais no Brasil. Segundo dados do IBGE (2019), o tempo médio semanal gasto por trabalhadores com 15 anos ou mais no deslocamento entre residência e trabalho foi de 4,8 horas, incluindo o trajeto de ida e volta. Esse fator, embora excluído da jornada formal pela Reforma Trabalhista, continua a afetar diretamente a qualidade de vida de quem trabalha.

Antes de 2017, a CLT previa que o tempo de deslocamento em transporte fornecido pela empresa, em locais de difícil acesso ou sem transporte público regular, deveria ser incluído na jornada. A revogação dessa norma transferiu ao trabalhador a responsabilidade por um tempo que, em muitos casos, está fora de seu controle e consome grande parte do seu dia. O problema se agrava com o crescimento desordenado das cidades, a precariedade do transporte público e a ausência de políticas de mobilidade eficazes. Essa situação acarreta efeitos concretos, como fadiga crônica, estresse, transtornos mentais e redução da produtividade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) advertiu quanto aos impactos nocivos das jornadas longas e deslocamentos demasiados. Nascimento (2017) reforça que a proteção jurídica do tempo de trabalho não se limita às horas de labor efetivo, mas abrange também os períodos conexos que, ainda que não remunerados, repercutem de forma relevante nas condições de bem-estar social do empregado.

Além disso, o tempo excessivo em trânsito amplia a jornada real, ainda que não registrada. Diversos trabalhadores iniciam seus deslocamentos antes do amanhecer e retornam somente à noite, ficando privados do convívio pessoal e familiar. Essa rotina compromete direitos fundamentais e fere o princípio da dignidade da pessoa humana. O sistema jurídico, ao ignorar essa dimensão do tempo, perpetua desigualdades e aprofunda o distanciamento entre norma e realidade.

A Corte de Justiça da União Europeia reconheceu o deslocamento como integrante da jornada de trabalho em situações específicas ao julgar o caso da empresa Tyco (2015). Tal posicionamento, em âmbito internacional, reforça a necessidade de reavaliar o tratamento jurídico do tempo in itinere no Brasil, sobretudo à luz dos compromissos constitucionais e internacionais voltados à proteção do trabalho.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

5. JURISPRUDÊNCIA E PROPOSTAS LEGISLATIVAS ATUAIS

A retirada do tempo in itinere da jornada suscitou acentuados debates. De um lado, defendem-se a dignidade humana e os direitos sociais constitucionais; de outro, prevalecem as exigências empresariais por flexibilidade produtivas, amparadas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Antes da Reforma Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhecia o tempo in itinere como integrante da jornada laboral, desde que fossem atendidos determinados requisitos. Esses requisitos eram estipulados na Súmula nº 90 do TST, a qual foi revogada com a alteração legal do artigo 58, §2º, da CLT; com isso o entendimento judicial passou a seguir estritamente com a previsão da nova redação da CLT, restringindo o reconhecimento desse tempo ao que for previsto em convenções coletivas.

> SÚMULA Nº 90 - HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO
> I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.
> II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".
> III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".
> IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.
> V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.
>
> CLT, Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
> § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
> § 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.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

No Supremo Tribunal Federal (STF), a questão foi analisada sob o aspecto da constitucionalidade. No julgamento da ADI 5.826 (2018), o STF validou a exclusão do tempo in itinere, fundamentando-se na prerrogativa legislativa. Apesar disso, votos como os das ministras Rosa Weber e do ministro Edson Fachin destacaram a necessidade de respeitar a dignidade do trabalhador e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

> Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. I. CASO EM EXAME 1. Ações diretas de inconstitucionalidades propostas contra os arts. 443, caput e § 3º 452-A, e 611A, VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, bem assim com as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808/2017. 2. A parte requerente aponta violação dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da vedação ao retrocesso social e da segurança jurídica. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 3. A questão em discussão consiste em saber se as normas impugnadas, que regulamentam o trabalho intermitente, são compatíveis com os princípios e direitos previstos na Constituição Federal, especialmente no que tange à proteção do trabalhador e à garantia de condições dignas de trabalho. III. RAZÕES DE DECIDIR 4. A regulamentação do contrato intermitente, nos termos estabelecidos pelas normas questionadas, encontra fundamento de validade nos arts. 1º, IV, e 170, caput, da Constituição Federal, os quais consagram a livre iniciativa e o valor social do trabalho. 5. A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista visa à ampliação do mercado de trabalho, sem prejuízo das garantias mínimas asseguradas pela ordem constitucional trabalhista. 6. Uma vez que a contratação intermitente observa critérios específicos para remuneração e direitos trabalhistas, respeitando a autonomia privada e os limites da intervenção estatal, não se mostra configurada ofensa à dignidade do trabalhador ou aos princípios da isonomia e da proporcionalidade. IV. DISPOSITIVO 7. Ações diretas de inconstitucionalidade julgadas improcedentes.
> (ADI 5826, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Tribunal Pleno, julgado em 16-12-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 12-02-2025 PUBLIC 13-02-2025)

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Essa jurisprudência revela um ponto de tensão: a reforma é aceita sob o ponto de vista formal, mas persiste o questionamento sobre sua adequação aos princípios constitucionais que regem a proteção do trabalho.

Tramitam no Congresso Nacional propostas de reequilíbrio para as relações laborais, diante das deficiências legislativas vigente, como:

- A PEC nº 148/2015 A PEC nº 148/2015, do Senador Paulo Paim (PT-RS), propõe a redução gradual de 44 para 36 horas da jornada semanal.
- A PEC nº 8/2025, proposta pela deputada Érika Hilton (PSOL-SP), prevê uma jornada semanal de 36 horas distribuídas em quatro dias de trabalho e três de descanso, visando conciliar a produtividade com a qualidade de vida.
- O PL nº 236/2025, apresentado pelo deputado Patrus Ananias (PT-MG), propõe que o tempo de deslocamento em transporte fornecido pelo empregador seja considerado como parte da jornada de trabalho, para os casos de o estabelecimento laboral localizar-se em área de acesso restrito ou que seja coberta por transporte coletivo.

Essas propostas buscam reconhecer que a extensão da jornada, somada ao tempo de deslocamento, tem efeitos negativos sobre saúde, lazer e relações familiares. Configurando-se como uma forma de transferir ao trabalhador os ônus decorrentes de circunstâncias organizacionais estabelecidas unilateralmente pelo empregador. No entanto, essas medidas enfrentam resistência de setores econômicos que argumentam sobre aumento de custos e impacto na competitividade.

O debate legislativo, portanto, segue aberto. A disputa entre eficiência econômica e proteção social permanece no centro da agenda trabalhista, exigindo análise cuidadosa dos impactos humanos, sociais e produtivos de uma jornada mais equilibrada.

A análise conjunta da jurisprudência e das propostas legislativas evidencia um paradoxo. O Poder Judiciário, especialmente após a Reforma Trabalhista, tem restringido o alcance da proteção ao trabalhador quanto ao tempo de deslocamento. O Congresso Nacional propõe reduzir a jornada, mas sem enfrentar diretamente o desafio do deslocamento urbano. Assim, o desafio reside em reconhecer que o tempo de deslocamento, imposto pelas condições urbanas, integra a jornada laboral, integrando-o como essencial à dignidade humana e aos direitos sociais constitucionais.

Por outro lado, organizações como a Confederação Nacional do Comércio (CNC, 2024) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2024) alertam que a diminuição da jornada

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

laboral pode acarretar aumento nos custos. operacionais, especialmente (em setores com baixo retorno econômico, a criação de postos de trabalho em perspectiva imediata e afetando a capacidade competitiva.

6. A PRODUTIVIDADE X DIGNIDADE HUMANA: UMA TENSÃO PERSISTENTE.

O Direito do Trabalho surgiu para limitar os excessos de um modelo econômico centrado exclusivamente na produtividade. Desde sua origem, essa disciplina busca garantir que o desenvolvimento econômico não ocorra à custa da saúde, do tempo e da integridade do trabalhador.

No Brasil, essa tensão se intensificou com a Reforma Trabalhista de 2017, que agravou a precarização das garantias trabalhistas ao reduzir proteções históricas e retirar o reconhecimento do tempo in itinere como direito contratual do empregador. Tal medida transferiu o ônus das condições estruturais organizacionais ao indivíduo, fragilizando sua proteção e comprometendo a justiça social.

O artigo 170 da CF estabelece que a ordem econômica deve priorizar a valorização do trabalho humano, expressando um compromisso normativo com um modelo que busca equilíbrio entre produção e proteção.

Na prática, esse equilíbrio está longe de ser alcançado. Trabalhadores que enfrentam rotinas com longos deslocamentos e jornadas extensas têm seu tempo livre severamente comprometido. O resultado é a limitação do direito ao descanso, ao convívio familiar e à vida fora do trabalho. Essa situação afeta diretamente a qualidade de vida do trabalhador e coloca em desafio os princípios constitucionais que regem o universo laboral.

Experiências internacionais demonstram que a redução da jornada semanal pode resultar em benefícios para a saúde, o bem-estar e, inclusive, para a produtividade. Países que testaram semanas de quatro dias, por exemplo, registraram aumento no desempenho e na motivação dos trabalhadores (LIMA, 2025). Esses resultados sugerem que a dignidade não se opõe à produtividade, pelo contrário, pode ser sua condição de sustentação.

No entanto, o Brasil ainda opera sob uma cultura jurídica e econômica que valoriza o tempo produtivo em detrimento do tempo pessoal. Mudar esse cenário requer não apenas alterações legais, mas também uma nova compreensão sobre o papel do trabalho na vida das pessoas.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

7. CAMINHOS PARA O APRIMORAMENTO: LEGISLAÇÃO, MOBILIDADE E PRÁTICAS EMPRESARIAIS

A superação dos problemas analisados demanda um conjunto de ações integradas, que vão além da simples reforma da legislação trabalhista, exigindo a consideração das condições urbanas, dos deslocamentos e da responsabilidade compartilhada entre Estado, empresas e sociedade. A revisão do marco legal é, nesse sentido, fundamental. A aprovação das PECs que reduzem a jornada para 36 horas, juntamente com o projeto de lei que reconhece o tempo de deslocamento em condições adversas, simbolizará avanço expressivo na promoção de maior equilíbrio entre vida laboral e dignidade humana, fortalecendo a proteção social do trabalhador. Ainda que não eliminem o deslocamento, tais medidas refreariam seus impactos, ampliando o tempo disponível ao trabalhador.

Reavaliar a regulamentação do tempo in itinere e reintroduzir dispositivos que reconheçam juridicamente o deslocamento, ao menos em situações de vulnerabilidade, também constitui medida necessária para restabelecer a coerência entre norma e realidade social.

O tempo que a pessoa gasta no deslocamento deve ser visto ao mesmo tempo como um direito do trabalhador e como um problema de transporte nas cidades. Nesse contexto, investimentos em transporte público de qualidade, integração modal, incluindo ônibus, metrô, trem e ciclovias, bem como políticas habitacionais que promovam a proximidade entre moradia e polos de trabalho, podem contribuir para a redução significativa do tempo de trajeto (MOURA, 2024). A mobilidade urbana, portanto, deve ser concebida como política de valorização do trabalho, pois diminuir o tempo gasto em trânsito significa, na prática, ampliar o tempo de vida do trabalhador.

As empresas também possuem papel estratégico na construção desse modelo. A adoção de escalas flexíveis, o incentivo ao teletrabalho quando possível, a oferta de transporte corporativo de qualidade e a implementação de programas de bem-estar contribuem para melhorar as condições de vida laboral. Ao reconhecer que a produtividade depende da saúde e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o setor produtivo pode tornar-se aliado essencial na busca por uma organização mais sustentável do tempo de trabalho (GASPAR, 2017).

A soma dessas medidas: revisão normativa, mobilidade urbana eficiente e práticas empresariais responsáveis aponta para um caminho possível de reequilíbrio. A centralidade do trabalho na vida das pessoas não pode resultar em sua completa absorção pelo labor. É

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

indispensável assegurar que, além de produzir, o trabalhador tenha condições de viver plenamente, conviver socialmente e desenvolver-se integralmente.

8. CONCLUSÃO

O estudo revelou que a soma da jornada laboral ao tempo excessivo de deslocamento nas metrópoles brasileiras gera intenso desgaste físico, emocional e social, afetando a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88). A Reforma Trabalhista de 2017, ao suprimir o cômputo do tempo in itinere, agravou tal cenário, eliminando proteção destinada a equilibrar vida e trabalho.

Nesse cenário, a redução da jornada semanal emerge como alternativa viável e necessária para compatibilizar produtividade com dignidade. Experiências internacionais demonstram que a adoção de jornadas mais curtas, longe de comprometer a eficiência econômica, pode resultar em maior engajamento, saúde e bem-estar, refletindo positivamente no desempenho global. A tramitação de propostas como a PEC nº 148/2015, que prevê a redução gradual da jornada para 36 horas semanais, a PEC nº 8/2025, que institui também sugere uma jornada semanal de 36 horas, mas distribuídas em quatro dias de trabalho e três de descanso, o PL nº 236/2025, que defende o deslocamento em transporte fornecido pelo empregador integre a jornada de trabalho nos casos especiais. Essas tramitações evidenciam que o tema é sensível ao legislador pátio e que o debate se faz necessário no Congresso, apesar das resistências externas pela classe empresarial.

As hipóteses de pesquisa foram confirmadas: a jornada extensa, somada aos longos deslocamentos, compromete a efetividade dos direitos fundamentais; a supressão do tempo in itinere representou retrocesso social. Adicionalmente, a diminuição da jornada, combinada com políticas públicas de mobilidade urbana, constitui um dispositivo essencial para reconstituir o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Portanto, mais do que um tema de conveniência legislativa, a diminuição da jornada de trabalho no Brasil deve ser compreendida como imperativo constitucional de proteção à dignidade, à saúde e ao lazer, valores indissociáveis da noção de trabalho decente. Ao lado de políticas de transporte eficientes e de práticas empresariais inovadoras, a jornada reduzida representa passo decisivo para assegurar que o trabalhador brasileiro não seja apenas mão de obra produtiva, mas sujeito de direitos, com tempo efetivo para viver plenamente sua cidadania.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Pesquisas no futuro podem avaliar se a redução da jornada no Brasil é viável economicamente e como isso afeta a sociedade, relacionando qualidade de vida, saúde e produtividade. Nesse cenário, o Direito do Trabalho reafirma seu papel protetivo, com ênfase no tempo do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. *Pesquisa Nacional de Saúde 2019*. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101800.pdf. Acesso em: 5 set. 2025.

BRASIL. 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 nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 236/2025. Altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, concernente ao tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2482717. Acesso em: 4 set. 2025.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2015. Reduz progressivamente a jornada de trabalho para 36 horas semanais, sem redução salarial. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/materia/124067. Acesso em: 4 set. 2025.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025. Institui jornada de 36 horas semanais, distribuídas em quatro dias, com três dias de descanso. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em:

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341. Acesso em: 4 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90 - HORAS "IN ITINERE". Tempo de serviço. Cancelamento de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos. Resolução nº 225, de 30 jun. 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/cancelamento-de-sumulas-ojs-e-precedentes-normativos. Acesso em: 16 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826. Relator: Ministro Edson Fachin. Relator para acórdão: Ministro Nunes Marques. Tribunal Pleno, julgado em 16 dez. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595. Acesso em: 16 ago. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil. 21 nov. 2024. Disponível em: https://imprensa.portaldaindustria.com.br/posicionamentos/rejeitar-a-pec-que-reduz-jornada-de-trabalho-e-ato-de-responsabilidade-com-o-brasil/. Acesso em: 5 set. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). Nota de posicionamento da CNC sobre proposta de redução da jornada de trabalho. *Portal do Comércio*, 11 nov. 2024. Disponível em: https://portaldocomercio.org.br/acoes-institucionais/nota-de-posicionamento-da-confederacao-nacional-do-comercio-de-bens-servicos-e-turismo-cnc-sobre-proposta-de-reducao-da-jornada-de-trabalho/. Acesso em: 5 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GASPAR, Willians Cesar Rocha. A correlação entre jornada de trabalho e produtividade: uma perspectiva macroeconômica entre países. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, p. 22-36. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/bitstreams/da713965-88ed-49bc-975a-86de5f520cd7/download. Acesso em: 5 set. 2025.

LIMA, Eduardo. Trabalhar quatro dias por semana faz bem para a saúde, segundo estudo. *Revista Superinteressante*, 22 jul. 2025. Atualizado em: 23 jul. 2025. Disponível em: https://super.abril.com.br/sociedade/trabalhar-quatro-dias-por-semana-faz-bem-para-a-saude-segundo-estudo/. Acesso em: 5 set. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MOURA, Bruno de Freitas. Em grandes cidades, deslocamento é drama diário para o trabalhador. *Agência Brasil*, Rio de Janeiro, 1 maio 2024. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-04/em-grandes-cidades-deslocamento-e-drama-diario-para-o-trabalhador. Acesso em: 5 set. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A safe and healthy future of work: challenges and opportunities*. Geneva, Switzerland, 18 abr. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf. Acesso em: 5 set. 2025.

UNIÃO EUROPEIA (UGT). Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção). Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) contra Tyco Integrated Security SL e Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Processo C-266/14, 10 set. 2015. Disponível em: https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62014CJ0266. Acesso em: 5 set. 2025.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.