



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

NOTA TÉCNICA PGT/MPT nº 5/2026
(Doc. 68.2026)

EMENTA: PEC 221/2019. Altera o artigo 7º, inciso XII da Constituição Federal para reduzir a jornada de trabalho, eliminando a atual jornada 6x1.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), no exercício de suas atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção de dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social apresenta **Nota Técnica** para expor seu posicionamento acerca da PEC 221/2019, de autoria do Exmo. Deputado Federal Reginaldo Lopes e outros 191 (cento e noventa e um) deputados federais:

A presente manifestação consolida a análise de sete coordenadorias temáticas do Ministério Público do Trabalho, que, no desempenho cotidiano de suas atribuições institucionais, atuam diretamente nos seguintes eixos: Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT); Combate ao Trabalho Infantil e Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes (COORDINFÂNCIA); Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE); Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE); **Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública** (CONAP); Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET); e Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS).

O amplo alcance da repercussão do regime de trabalho na vida dos trabalhadores, das empresas e da própria Administração Pública, somado à experiência institucional acumulada ao longo de décadas, desde a consolidação do regime de seis dias de trabalho por um de descanso, permitiu identificar, com clareza, os problemas estruturais decorrentes desse modelo. Tal realidade fundamenta o crescente movimento social que reivindica a redução da jornada semanal de trabalho, medida absolutamente compatível com a Constituição Federal, com as diretrizes internacionais da OIT e com as experiências comparadas.

Ressalte-se que a jornada de trabalho constitui elemento essencial para a preservação da saúde, da segurança e da dignidade dos trabalhadores. Sua limitação representa uma das mais relevantes conquistas históricas da classe trabalhadora, frequentemente concretizada por meio de normas coletivas, em condições mais benéficas que o patamar legal mínimo.

Neste rumo é que a Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, estabelece a jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais, admitindo a compensação e a redução por meio de negociação coletiva. Jornadas extenuantes não têm base constitucional e integram o núcleo conceitual das condições análogas à de escravo, nos termos do art. 149 do Código Penal, que tipifica, entre suas modalidades, a submissão do trabalhador a jornadas exaustivas e a condições degradantes de trabalho.

A base constitucional, portanto, abre espaço para a redução da jornada de trabalho, seja porque estabelece uma jornada máxima, e não mínima, seja porque os demais princípios constitucionais privilegiam a segurança, a saúde, a dignidade da pessoa Humana, além de fortalecer princípios fundamentais relacionados à vida em família.

À luz dessas premissas que se passa à análise da necessidade de superação do regime semanal de trabalho de seis dias de labor por um de descanso.

1. REPERCUSSÕES RELACIONADAS AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Dados oficiais do Ministério da Previdência Social, bem como estudos produzidos pela Fiocruz confirmam que o atual modelo de jornada, com apenas um dia de descanso na semana, é prejudicial à saúde do trabalhador e à segurança do trabalho, além de atentar contra as normas de organização e gestão do meio ambiente do trabalho.

A exaustão crônica decorrente desse regime, projeta-se, ainda, de forma direta sobre o orçamento público e sobre a produtividade nacional.

1.1. Impactos da jornada 6X1 na saúde dos trabalhadores e na segurança do trabalho

Dentre outras evidências, destacam-se:

a) **Risco acidentário:** há relação direta entre o excesso de jornada, repouso semanal insuficiente e acidentes e doenças do trabalho;

b) **Danos à saúde integral:** A fadiga crônica e o estresse prolongado são catalisadores de doenças cardiovasculares, distúrbios gastrointestinais, síndrome de burnout, ansiedade e depressão, conforme amplamente documentado em estudos da área de saúde do trabalhador.

O reconhecimento da **Síndrome de Burnout**, pela OMS, como doença ocupacional, e o aumento alarmante de casos no Brasil, reforçam que a jornada extenuante é o principal gatilho para a fadiga crônica e distúrbios cardiovasculares

(<https://fiocruz.br/noticia/2025/01/reporter-sus-classificacao-da-oms-para-sindrome-de-burnout-passa-valer-no-brasil>)

(<https://fiocruz.br/noticia/2025/02/radis-aborda-impactos-da-escala-6-por-1-na-vida-detrabalhadores-e-trabalhadoras>).

1.2. Impactos da jornada 6X1 no orçamento público e na produtividade nacional

Dados recentes revelam cenário preocupante:

Impactos na Saúde e Previdência (Dados 2025)

Categoria de Afastamento	Número de Casos (Aprox.)	Observação
Total de Afastamentos	4 milhões	Acidentes e doenças do trabalho.
Transtornos Mentais	546 mil	Recorde histórico (Ansiedade, Depressão e Burnout).
Categoria de Afastamento	Número de Casos (Aprox.)	Observação
Dorsalgias e Hérnias	445 mil	Impacto direto da carga física e ergonomia deficiente.

(<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>)

Os Afastamentos previdenciários e acidentários, fortemente associados à organização do tempo de trabalho, produzem impactos significativos sobre a Previdência social, sobre o sistema público e privado de saúde e sobre o custo operacional das empresas, com reflexos negativos diretos na produtividade nacional.

1.3. Incompatibilidade da jornada 6X1 com as normas de organização e gestão do meio ambiente do trabalho

A escala 6x1 revela-se incompatível com Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego que disciplinam a organização do trabalho, notadamente:

- **A NR-1 (Gerenciamento de Riscos) e o princípio da precaução:** o tempo de trabalho elevado e a falta de repouso semanal satisfatório atentam contra a gestão adequada e eficiente do meio ambiente do trabalho. A falta de repouso adequado ignora o **Princípio da Precaução**. O cansaço acumulado é o maior preditor de acidentes de trabalho graves e fatais.

- **NR-17 (Ergonomia):** esta norma exige que a organização do trabalho se adapte ao ser humano. Contudo, a escala 6x1 representa o oposto, submetendo o trabalhador e a trabalhadora a uma carga psíquica e física incompatível com seus limites, configurando risco ergonômico-organizacional elevado.

Além desses aspectos citados, é necessário observar que no Brasil, em razão da escala de trabalho 6x1, o direito constitucional ao repouso semanal remunerado acaba, na prática, sendo esvaziado. Essa garantia constitucional é uma **norma de saúde pública**, que tem por finalidade precípua a recuperação integral – física, mental e social – do trabalhador, além de permitir o êxito da estrutura familiar por meio da plena e necessária convivência familiar.

Na realidade concreta, um único dia supostamente usufruído com folga do trabalho, em grande parte é consumido pela necessidade e tentativa de recuperação do *déficit* de sono e do esgotamento físico e mental acumulados durante os seis dias trabalhados, nulificando o seu caráter de ócio restaurador e de momento para o convívio familiar e social.

2. REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A superação da escala 6x1 não se limita ao debate econômico ou organizacional, mas insere-se no núcleo das relações coletivas de trabalho e na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A redução da jornada constitui matéria central da negociação coletiva e da própria atuação sindical. A fixação da jornada em um novo patamar semanal, mais reduzido, permitirá que a negociação coletiva se desenvolva a partir de um limite compatível com a efetiva promoção da saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores.

3. REPERCUSSÕES NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

A superação do regime 6x1 pode contribuir para a mitigação de dinâmicas estruturais de exploração do tempo de vida do(a) trabalhador(a), aproximando a organização do trabalho dos parâmetros de trabalho decente preconizados pela OIT, que incluem a limitação de jornadas excessivas, a garantia de repouso semanal efetivo e a promoção de condições que permitam a conciliação entre trabalho, vida familiar e participação social.

As jornadas extenuantes integram o núcleo do que caracteriza condições análogas à de escravo, nos termos do art. 149 do Código Penal.

Não obstante, é imprescindível que eventuais alterações normativas sejam acompanhadas de salvaguardas institucionais robustas, a fim de evitar a intensificação da precarização das relações de trabalho. A experiência nacional e internacional demonstra que mudanças na organização da jornada, quando não acompanhadas de fiscalização efetiva e de mecanismos de responsabilização, podem induzir a práticas fraudulentas, como a substituição de vínculos pelo regime celetista por contratações como pessoa jurídica, a ampliação do uso de contratos atípicos e a informalização de postos de trabalho, com o objetivo de manter a força de trabalho

de funcionamento das empresas. Tais expedientes fragilizam a proteção social, dificultam a ação fiscalizatória do Estado e ampliam o risco de violações de direitos fundamentais, inclusive aquelas que podem configurar trabalho em condições análogas à escravidão.

4. REPERCUSSÕES NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

O atual regime de trabalho 6X1, abrangendo quarenta e quatro horas semanais de trabalho, baseou-se, segundo estudo da Universidade Nacional da Austrália de 2017, na realidade de uma força de trabalho predominantemente masculina, cuja permanência no mercado de trabalho era viabilizada pelo trabalho doméstico e pelos cuidados prestados pelas mulheres. Diante da mudança significativa na composição de gênero no mercado de trabalho nos últimos anos, a tarefa de cuidado e amparo a crianças, idosos e outros membros da família, passou a ser acumulada com o trabalho remunerado, gerando impacto sobre a saúde física e mental de trabalhadoras que majoritariamente conciliam essa dupla jornada de trabalho.

Desta forma, não há como desvincular o debate sobre a jornada de trabalho do atual cenário econômico e social, que sofreu profundas transformações nas últimas décadas, demandando reflexões sobre (des)valorização da tarefa de cuidado e demanda por inclusão de novos atores no mercado de trabalho.

Conforme o relatório *“Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”*, realizado pela Oxfam Brasil, 90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias; e desses 90%, quase 85% é feito por mulheres, do que se denota o recorte de gênero quando se trata de cuidado

(...) ⁶. Segundo este mesmo relatório, (...) mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado, o que equivale a uma contribuição de, pelo menos, US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. Mulheres são, assim, severamente impactadas por responsabilidades parentais referentes a crianças ou outros membros da sua família que demandem seus cuidados e

idosos, enfermos e pessoas com deficiência, por exemplo, encontrando maiores dificuldade conciliação de suas atividades laborais com suas responsabilidades familiares, sobretudo quando submetidas a jornadas de trabalho mais extensas e com menos dias de repouso semanal.

A entrada, portanto, de outros atores no mercado de trabalho (mulheres, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, população indígena e quilombola, dentre outros grupos minoritários e minorizados), demanda uma revisão dos patamares antes estabelecidos.

Portanto, a redução do atual regime de trabalho permitirá a redistribuição do trabalho de cuidado que é feito nos lares (crianças, idosos e outros membros da família que necessitam de cuidado e amparo), além da mitigação dos impactos diferenciados sobre os grupos minorizados, garantindo que o progresso econômico não se dê às custas da exclusão social ou do prejuízo remuneratório de trabalhadores e trabalhadoras.

5. REPERCUSSÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A redução da jornada 6X1 traz impactos também na Administração Pública, conduzindo a um olhar atento sobre os seguintes aspectos:

- a) a melhoria nas condições de trabalho, saúde e segurança de servidores concursados (estatutários e celetistas), terceirizados e estagiários;
- b) necessária revisão de contratos administrativos; e
- c) redução de custos indiretos.

Necessário esclarecer, inicialmente, que o meio ambiente do trabalho na Administração Pública é uno e indivisível. Servidores estatutários, empregados celetistas e trabalhadores terceirizados compartilham as mesmas instalações e estão submetidos aos mesmos riscos ocupacionais, de modo que eventual redução da jornada terá repercussão direta no mundo do trabalho da Administração Pública.

Com relação à melhoria das condições de saúde e segurança de servidores, terceirizados e estagiários, existem diversas pesquisas indicando um alto percentual de adoecimento de servidores, empregados públicos e trabalhadores terceirizados. Esse adoecimento está fortemente relacionado a jornadas de trabalho extenuantes, sobrecarga de atividades, assédio e pressão por resultados, o que resulta em riscos de doenças mentais (como burnout e depressão) e físicas (como LER/DORT). Exemplifica-se a partir da pesquisa realizada pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), divulgada no Relatório de Riscos Psicossociais no Ministério Público Brasileiro de 2021, que apontou o seguinte resultado: *“Grupo total: 85,6% dos participantes encontravam-se em risco para o desenvolvimento de adoecimento mental ou Transtornos Mentais Comuns (TMC), manifestados através de sintomas ansiosos, depressivos e somáticos. No grupo dos membros, as respostas denotam risco de 92% para TMC. Já no grupo de servidores, verifica-se 85% de risco para TMC”*. Ainda, especificamente em relação aos trabalhadores terceirizados da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, a redução da jornada de trabalho desponta a partir da necessidade de um olhar mais humanizado nas relações diárias de convívio desses profissionais no ambiente público, já que em grande parte desempenham jornadas que são adequadas à realidade dos órgãos públicos onde prestam serviços.

A necessária revisão dos contratos administrativos, por sua vez, é algo que não pode passar despercebido pelo legislador, na medida em que os trabalhadores terceirizados laboram na Administração Pública por meio de contratos administrativos e sob o regime celetista. Haverá uma pressão sobre o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos em que a Administração Pública Direta e Indireta celebra quando recruta trabalhadores temporários ou terceirizados, exigindo uma análise prospectiva rigorosa sobre como tais mudanças repercutirão na gestão pública. Neste aspecto, portanto, eventual norma que reduza a jornada de trabalho terá repercussões nesses contratos administrativos e, para que sejam evitados conflitos e dúvidas que possam dificultar a aplicação imediata do novo regramento, deverá contemplar: a) cláusulas claras e específicas para disciplinar a transição em relação a trabalhadores terceirizados que prestem serviços à Administração Pública por meio de contratos administrativos; b) de forma expressa a determinação de celebração de termos aditivos para todos os contratos de terceirização vigentes; e c) a imposição da imediata atualização dos valores contratuais, de modo a evitar a transferência do ônus econômico da mudança aos trabalhadores.

Por fim, destaca-se um aspecto que será positivo para as finanças públicas, já que a redução da jornada traz repercussão na diminuição de custos indiretos do Estado. Com

feito, uma jornada de trabalho menor reduz os riscos de doenças e acidentes, impactando em menos tratamentos de saúde e economia com benefícios previdenciários.

6. REPERCUSSÕES NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E PROMOÇÃO DA DEFESA DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Sob a perspectiva do combate ao trabalho infantil e da promoção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes, a redução da jornada de trabalho e a ampliação dos dias de descanso dos trabalhadores e trabalhadoras tem potencial benéfico para a efetivação de direitos fundamentais de crianças e adolescentes.

A melhoria das condições de trabalho de adultos, com jornadas que proporcionem equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional, permite que mães, pais, cuidadores(as) e responsáveis legais tenham mais tempo para dedicar-se à família e aos(as) filhos(as), com direto impacto nos direitos à convivência familiar e comunitária, previstos no art. 227 da Constituição da República (CR) e que devem ser garantidos com absoluta prioridade:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, **com absoluta prioridade**, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à **convivência familiar e comunitária**, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Da mesma maneira, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) reforçou o mencionado artigo ao destacar, em seus artigos 4º e 19, a convivência familiar e comunitária como direitos fundamentais:

Art. 4º. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Art. 19. É direito da criança e do adolescente ser criado e educado no seio de sua família e, excepcionalmente, em família substituta, assegurada a convivência familiar e comunitária, em ambiente que garanta seu desenvolvimento integral.

Os direitos fundamentais à convivência familiar e comunitária consistem no direito da criança e do(a) adolescente em conviver e ser criado(a) em seu núcleo familiar e comunitário, partindo da premissa de que, para o integral e pleno desenvolvimento, estes núcleos serão referências éticas, morais, emocionais e afetivas que auxiliam na estruturação e formação da identidade, do senso de pertencimento, da personalidade e do exercício da cidadania. Assim, é imperativo que sejam asseguradas condições favoráveis que efetivamente propiciem suporte às famílias, para que construam vínculos afetivos positivos ao desenvolvimento integral das crianças e adolescentes. Para proteger crianças e adolescentes, portanto, é imprescindível apoiar e cuidar das famílias, contexto em que se insere o equacionamento do tempo entre vida pessoal e profissional e o reconhecimento da interdependência entre quem cuida e quem é cuidado(a).

Sob outro aspecto, a redução da jornada também beneficia adolescentes em situação de trabalho regular, ao possibilitar maior compatibilização entre estudos e atividade laboral, com efetiva garantia do direito à escolarização, evitando, portanto, situações de trabalho infantil, que viola não apenas o direito fundamental ao não trabalho (art. 7º, XXXIII, CR) como também o direito fundamental à educação, previsto nos já mencionados artigos 227 da Constituição da República e 4º do ECA. De acordo com dados do IBGE na PNAD Contínua - Educação 2024, ainda que 97, das pessoas de 5 a 17 anos frequentem a escola, esse percentual cai para 88,8% entre aquelas submetidas ao trabalho infantil. A queda é ainda mais acentuada na faixa etária de 16 e 17 anos: apenas 81,8% desses adolescentes estavam estudando, frente a 90,5% da média nacional do grupo etário. A intensidade da jornada de trabalho, portanto, é um fator decisivo nesse processo. Quase metade das crianças e adolescentes ocupados trabalhava 25 horas ou mais por semana, e cerca de 30% ultrapassavam 40 horas semanais, o que reduz drasticamente o tempo disponível para os estudos e amplia o risco de faltas recorrentes, reprovação e rompimento dos vínculos escolares.

Em conclusão, a manutenção de jornadas extensas, como a escala 6x1, pode comprometer a convivência familiar e a permanência escolar, em afronta aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição e pelo ECA. Em sentido oposto, a adoção de jornadas menores contribui para a proteção integral de crianças e adolescentes, ao fortalecer a família e reduzir fatores associados ao trabalho infantil e ao insucesso escolar.

7. CONEXÃO DO TEMA JORNADA COM FRAUDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A manutenção de escalas exaustivas no mercado formal funciona como um "indutor de fraude", onde o trabalhador, exaurido, acaba buscando refúgio em modelos de "falso autônomo" para tentar gerir seu próprio tempo, quando, na verdade, deveria ter seu tempo gerido de forma digna pelo empregador formal.

Muitas empresas também se valem de jornadas extensas para manter preços competitivos em relação a concorrentes, ou ainda em licitações e contratos de prestação de serviços. A redução da jornada, ataca, portanto, o Dumping Social, consistente na prática de obter vantagem competitiva através da precarização ilícita e de fraudes que reduzam custos.

Por sua vez, uma jornada mais curta e rígida (como a 4x3 ou 5x2) reduz a margem para a "flexibilização fraudulenta" de controles de ponto, pois o excesso de jornada torna-se mais visível e menos sustentável sob o ponto de vista de operacionalizar a fraude. Menos dias e menos horas de trabalho tornam a jornada de trabalho menos diluída e, portanto, melhor acompanhada por trabalhadores, sindicatos e órgãos de proteção ao trabalho. Uma alteração legislativa dessa magnitude, sem a redução salarial, força a formalização de processos que hoje ocorrem na "zona cinzenta". Com menos dias de trabalho na semana, a necessidade de "dobras" informais tende a diminuir, pois a empresa precisará reorganizar suas escalas de forma mais técnica. Nesse contexto, do ponto de vista dos trabalhadores, haveria menos estímulo para aceitação de fraudes envolvendo jornadas de trabalho, desvirtuamento da natureza remuneratória de algumas parcelas ou mesmo migração para modelos de trabalho sem direitos (como pejetização ou uberização).

Por fim, um regime de trabalho de menos horas semanais, sem redução salarial, permite que o valor do salário-hora aumente e isso impacta diretamente o cálculo de todas as verbas reflexas (adicional noturno, horas extras, insalubridade etc.), com ganhos reais para os trabalhadores e incremento de arrecadação para FGTS ou contribuições ao INSS. Embora o salário nominal se mantenha, o combate à fraude envolvendo horas extras (que passariam a ser registradas ou substituídas por novas contratações formais) gera um incremento no recolhimento do FGTS e da base de cálculo previdenciária, eliminando a fraude também em relação a essas.

8. DO TEXTO APROVADO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

O art. 8º do texto aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal suscita especial preocupação ao afastar, para empregados que possuem diploma de nível superior e cuja remuneração mensal seja igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, as regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada. A previsão não se limita à flexibilização dos mecanismos de registro de horário, alcançando o próprio regime protetivo de limitação da jornada, cuja finalidade transcende a dimensão patrimonial e se vincula diretamente à tutela da saúde, da segurança, do repouso e da dignidade da pessoa trabalhadora. A maior qualificação profissional ou remuneração não elimina a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, tampouco neutraliza os riscos decorrentes da sobrejornada, como fadiga, adoecimento físico e mental e comprometimento do direito à desconexão. Ademais, a adoção de critérios exclusivamente formais — diploma e patamar remuneratório — não assegura efetiva autonomia na definição do tempo de trabalho e pode criar incentivo

econômico à extensão das jornadas, inclusive pela possibilidade de o enquadramento no dispositivo representar custo inferior ao pagamento habitual de horas extraordinárias e respectivos reflexos. Revela-se, assim, contraditório que uma proposta destinada a ampliar a proteção constitucional mediante a redução geral da duração do trabalho institua, simultaneamente, para determinado grupo de empregados, exceção capaz de conduzir à ausência total de limites efetivos de jornada, com repercussões diretas sobre a saúde e a segurança no trabalho, além da privação do convívio familiar e social.

Embora se reconheça que a medida possa proporcionar maior flexibilidade a profissionais que eventualmente detenham certa autonomia, potencialmente reduzindo controvérsias relativas ao controle de jornada de um determinado grupo de trabalhadores que possam ter mais autonomia, e até contribuir para desestimular formas artificiais de contratação, inclusive a pejetização, tais objetivos podem ser alcançados por solução menos gravosa aos direitos fundamentais. Mostra-se mais adequada a distinção entre a flexibilização ou dispensa do controle formal de jornada e a supressão total das próprias normas destinadas a limitar sua duração. Neste aspecto, o Ministério Público do Trabalho defende a preservação de um núcleo mínimo e indisponível de tutela da duração do trabalho e dos períodos de descanso para esse grupo de trabalhadores, admitindo-se maior autonomia quanto à distribuição e ao controle da jornada, inclusive mediante negociação coletiva, sem que a remuneração mais elevada e a formação acadêmica se convertam, por si sós, em fundamento para afastar garantias até então constitucionalmente relacionadas à proteção da saúde, da segurança e do direito ao descanso da pessoa trabalhador.

CONCLUSÃO

A Constituição da República não impõe modelo rígido de distribuição da jornada de trabalho, mas consagra, como fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, orientadores da interpretação de todo o sistema jurídico. Assim, a redução do regime semanal de trabalho apresenta-se como medida constitucionalmente legítima, socialmente necessária e alinhada às diretrizes internacionais e ao direito comparado.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho sustenta que a superação da escala 6x1 integra uma agenda estruturante de promoção do trabalho decente e contribuirá para:

- a) a construção de um meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro;
- b) o enfrentamento do trabalho em condições análogas à de escravo;
- c) o fortalecimento das relações coletivas de trabalho;
- d) a promoção da igualdade material entre trabalhadores e trabalhadoras;
- e) a redução de irregularidades trabalhistas na Administração Pública;

- f) a efetivação dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes; e
- g) o combate estrutural às fraudes nas relações de trabalho.

De outra parte, no que diz respeito ao art. 8º do texto aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado à apreciação do Senado Federal, que suprime qualquer limite máximo de jornada, além do controle formal desta para empregados que possuem diploma de nível superior e cuja remuneração mensal seja igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o Ministério Público do Trabalho defende a modificação do texto, que deve mirar a preservação de um núcleo mínimo e indisponível de tutela da duração do trabalho e dos períodos de descanso para esse grupo de trabalhadores, admitindo-se maior autonomia quanto à distribuição e ao controle da jornada, inclusive mediante negociação coletiva, sem que a remuneração mais elevada e a formação acadêmica se convertam, por si só, em fundamento para afastar garantias até então constitucionalmente relacionadas à proteção da saúde, da segurança e do direito ao descanso da pessoa trabalhador.

Brasília, na data da assinatura digital

(assinado eletronicamente)

GLÁUCIO ARAÚJO DE OLIVEIRA
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO