

A ESCALA 4X3 NO CONTEXTO DO TRABALHO NOTURNO: A HUMANIZAÇÃO DAS JORNADAS À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

THE 4X3 SHIFT SCHEDULE IN THE CONTEXT OF NIGHT WORK: THE HUMANIZATION OF WORKING HOURS IN LIGHT OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY

EL HORARIO DE TURNOS 4X3 EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO NOCTURNO: HUMANIZANDO LAS JORNADAS LABORALES A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA



<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n6-013>

Michelle Do Socorro Pantoja Melo

Graduanda em Direito

Instituição: Faculdade Gamaliel

E-mail: michellempantoja@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Mestre em Direitos Difusos

Instituição: Centro Universitário Salesiano de São Paulo

E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho explora a potencialidade da escala de trabalho 4x3 como instrumento de humanização das jornadas noturnas, avaliando seus efeitos sob a perspectiva do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Tem como objetivo analisar o potencial da escala 4x3 como instrumento de humanização do trabalho noturno, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Salienta-se que, a escala 4x3 oferece benefícios significativos, como maior tempo de recuperação fisiológica, redução da fadiga e do estresse, fortalecimento dos vínculos familiares e sociais, além de promover maior previsibilidade e autonomia ao trabalhador. Do ponto de vista jurídico, sua adoção encontra respaldo na negociação coletiva, desde que respeitados os direitos indisponíveis e acompanhada de medidas de proteção à saúde e segurança. A pesquisa, de natureza exploratória e bibliográfica, baseia-se na análise de doutrinas jurídicas, artigos científicos relevantes e na legislação trabalhista brasileira.

Palavras-chave: Escala 4x3. Trabalho Noturno. Humanização. Dignidade da Pessoa Humana. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present study examines the potential of the 4x3 work schedule as an instrument for the humanization of night shifts, assessing its effects through the lens of the constitutional principle of human dignity. The main objective is to analyze the 4x3 schedule as a mechanism capable of mitigating the physiological, psychological, and social impacts of night work, while promoting a balance between

productivity and the protection of fundamental rights. The 4x3 model offers meaningful benefits, including longer periods of physiological recovery, reduced fatigue and stress, and strengthened family and social relationships, in addition to enhancing predictability and autonomy for workers. From a legal perspective, its implementation finds support in collective bargaining, provided that non-waivable labor rights are upheld and accompanied by adequate health and safety measures. Methodologically, this exploratory and bibliographic research is grounded in the analysis of legal doctrines, scientific articles, and Brazilian labor legislation, adopting an interdisciplinary approach that integrates the fields of law, occupational health, and social psychology. The findings highlight the relevance of humanizing work schedules as a means to safeguard both worker dignity and the constitutional right to health in contemporary labor relations.

Keywords: 4x3 Schedule. Night Work. Humanization. Human Dignity. Labor Law.

RESUMEN

Este artículo explora el potencial del horario laboral 4x3 como herramienta para humanizar los turnos nocturnos, evaluando sus efectos desde la perspectiva del principio constitucional de dignidad humana. Su objetivo es analizar el potencial del horario 4x3 como instrumento para humanizar el trabajo nocturno, a la luz del principio de dignidad humana. Se destaca que el horario 4x3 ofrece beneficios significativos, como un mayor tiempo de recuperación fisiológica, menor fatiga y estrés, fortalecimiento de los lazos familiares y sociales, y mayor previsibilidad y autonomía para el trabajador. Desde un punto de vista legal, su adopción está respaldada por la negociación colectiva, siempre que se respeten los derechos inalienables y se acompañe de medidas de protección de la salud y la seguridad. La investigación, de carácter exploratorio y bibliográfico, se basa en el análisis de doctrinas jurídicas, artículos científicos relevantes y la legislación laboral brasileña.

Palabras clave: Horario 4x3. Trabajo Nocturno. Humanización. Dignidad Humana. Derecho Laboral.

1 INTRODUÇÃO

As transformações impulsionadas pela globalização, pela revolução tecnológica e pelas mudanças nos modelos produtivos vêm impondo uma profunda reconfiguração do mundo do trabalho. Nesse cenário, as jornadas laborais também sofrem ajustes, exigindo do Direito do Trabalho uma reflexão crítica acerca dos impactos dessas transformações na saúde, no bem-estar e na dignidade do trabalhador.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República conferindo-lhe centralidade na interpretação e aplicação dos direitos fundamentais. Assim, todas as normas trabalhistas devem ser interpretadas à luz desse princípio, cuja função é resguardar o ser humano contra práticas degradantes, excessivas ou lesivas à sua integridade física e psíquica (Sarlet, 2015).

Entre as formas de organização do trabalho que mais desafiam esse princípio está o trabalho noturno, realizado em horários contrários ao ritmo circadiano natural do ser humano. Diversos estudos apontam que a inversão do ciclo sono-vigília provoca distúrbios do sono, alterações metabólicas, doenças cardiovasculares e sofrimento psíquico.

De acordo com Pimenta et al. (2012), o trabalho noturno está associado ao aumento do risco cardiovascular em razão da desregulação hormonal e metabólica. Pesquisa de Cattani et al., (2022), realizada com profissionais de enfermagem, identificou pior qualidade do sono e sintomas de fadiga e ansiedade decorrentes da privação de sono prolongada.

Já Amaral et al., (2024), em revisão integrativa, observaram prevalência significativamente maior de sintomas depressivos entre trabalhadores em regime de turnos quando comparados a trabalhadores diurnos. Além disso, o trabalho noturno acarreta impactos negativos nas esferas familiar e social, contribuindo para o isolamento, a fragilização dos vínculos afetivos e a redução da qualidade de vida.

Nesse contexto, a escala 4×3, composta por quatro dias de trabalho seguidos de três de descanso, tem sido adotada em setores como petróleo, mineração, saúde e segurança. Embora não esteja prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sua implementação ocorre por meio de negociação coletiva, com o intuito de conciliar demandas produtivas e a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.

Como observa Delgado (2020), a flexibilização da jornada é juridicamente admissível, desde que respeitados os direitos indisponíveis do trabalhador e os princípios constitucionais, especialmente a proteção à saúde, à segurança e à dignidade. A escala 4×3, nesse sentido, oferece a possibilidade de mitigar os efeitos nocivos do trabalho noturno, proporcionando períodos mais longos de recuperação fisiológica e fortalecimento dos vínculos pessoais.



Diante disso, a problemática da pesquisa está centrada na seguinte questão principal: Como a escala 4x3 pode contribuir para a humanização do trabalho noturno e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana?

O presente estudo tem como **objetivo geral** analisar o potencial da escala 4x3 como instrumento de humanização do trabalho noturno, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Os objetivos específicos são: (i) examinar os impactos fisiológicos, psicológicos e sociais do trabalho noturno; (ii) avaliar, a partir da doutrina e da jurisprudência, a viabilidade jurídica da escala 4x3; e (iii) identificar benefícios e limites dessa escala na conciliação entre produtividade e dignidade humana.

A pesquisa se **justifica** por abordar um tema de alta relevância diante dos impactos negativos do trabalho noturno sobre a saúde e a vida social do trabalhador, bem como pela ausência de regulamentação legal específica acerca da escala 4x3, que já vem sendo utilizada em setores estratégicos.

A **metodologia** adotada é de natureza bibliográfica e documental, fundamentada em doutrinas jurídicas, artigos científicos da área da saúde e estudos de psicologia do trabalho. Para garantir maior rigor científico, foram selecionadas fontes publicadas entre 2000 e 2025, priorizando obras clássicas de referência no Direito do Trabalho e pesquisas recentes indexadas em bases acadêmicas nacionais e internacionais.

2 TRABALHO NOTURNO E DIGNIDADE HUMANA: IMPACTOS CIENTÍFICOS E SOCIAIS

O trabalho noturno configura-se como uma modalidade laboral que desafia a fisiologia humana e impõe adaptações intensas ao organismo. O corpo humano é biologicamente programado para manter-se ativo durante o dia e em repouso à noite, seguindo o ritmo circadiano, um ciclo de cerca de 24 horas que regula funções vitais como sono, temperatura corporal e secreção hormonal (Junior, 2022). Quando esse ciclo é interrompido, o equilíbrio fisiológico é comprometido, refletindo-se em múltiplos sistemas do corpo.

Destaca-se que as pesquisas científicas têm demonstrado que a exposição contínua ao trabalho noturno rompe esse ritmo natural e gera repercussões significativas à saúde. Pimenta et al. (2012) apontam aumento expressivo no risco de doenças cardiovasculares entre trabalhadores que atuam à noite. Esse dado confirma o que já é percebido empiricamente em diversas categorias profissionais: o corpo não se adapta de forma plena à inversão do ciclo sono-vigília.

Entre os mecanismos biológicos envolvidos, destaca-se a redução da produção de **melatonina**, hormônio regulador do sono e importante agente antioxidante. De acordo com Reinhardt (2013), a supressão prolongada da melatonina em razão da exposição à luz artificial à noite causa desajustes



metabólicos e hormonais que, com o tempo, podem favorecer o surgimento de patologias crônicas. Tais alterações contribuem para o desenvolvimento da **síndrome metabólica**, caracterizada por acúmulo de gordura abdominal, resistência insulínica e disfunções nos lipídios sanguíneos (Queiroz; Reis, 2025).

Além das repercussões metabólicas, há evidências de que a exposição contínua ao trabalho noturno compromete o sistema imunológico e aumenta a predisposição a determinados tipos de câncer, especialmente entre mulheres, em virtude do desequilíbrio hormonal gerado pela inibição da melatonina (Viswanathan; Schernhammer, 2009). Esses dados reforçam que a jornada noturna não é apenas um desafio laboral, mas um **fator de risco reconhecido para a saúde pública**.

No campo psíquico, os impactos são igualmente expressivos, pois os afastamento dos ciclos naturais de luz e descanso interferem na regulação emocional, favorecendo o surgimento de **estresse crônico, irritabilidade e sintomas depressivos**. Estudos recentes indicam que trabalhadores noturnos tendem a apresentar maior esgotamento emocional e fadiga mental (Cattani et al., 2022), além de fadiga crônica e insatisfação pessoal decorrentes da menor qualidade do sono diurno (Neves; Macêdo; Gomes, 2017). Entretanto, mais do que simples estatísticas, esses achados evidenciam uma condição humana concreta: o corpo e a mente reagem ao desequilíbrio imposto pela lógica produtiva, revelando os limites biológicos da organização do trabalho contemporâneo.

Sob a perspectiva social, o trabalho noturno também interfere na **vida familiar e comunitária**. O afastamento do convívio social e a incompatibilidade de horários dificultam a manutenção de laços afetivos e o engajamento em atividades de lazer, fatores fundamentais para a saúde mental. Esse isolamento, muitas vezes invisível, traduz-se em sentimentos de solidão e de perda de pertencimento, o que agrava o sofrimento psíquico.

Diante desse panorama, percebe-se que o trabalho noturno não afeta apenas o corpo físico, mas atinge o indivíduo em sua integralidade. Trata-se de uma questão que transcende a medicina e a ergonomia, alcançando a própria esfera dos **direitos fundamentais**.

O princípio da **dignidade da pessoa humana**, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal impõe que o trabalho seja exercido em condições que assegurem o bem-estar e a realização pessoal do trabalhador. (Brasil, 1988),

Como destaca Sarlet (2015), a dignidade não é apenas um ideal moral, mas um **valor jurídico vinculante**, que orienta toda a interpretação constitucional. Assim, discutir o trabalho noturno sob a ótica da dignidade humana significa reconhecer que a saúde e o descanso não são privilégios, mas componentes essenciais do direito ao trabalho digno.

Nesse contexto, a adoção de medidas de **humanização da jornada**, como escalas de descanso mais amplas e acompanhamento médico-psicológico contínuo, torna-se não apenas uma política de gestão, mas uma exigência ética e jurídica.

3 A ESCALA 4×3 COMO INSTRUMENTO DE HUMANIZAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

A escala 4×3 caracteriza-se pela alternância de quatro dias consecutivos de trabalho seguidos por três dias consecutivos de descanso. Essa configuração rompe com os modelos mais tradicionais de turnos (5×2, 6×1 ou 12×36) e vem sendo implementada em setores estratégicos que funcionam em regime ininterrupto, como mineração, petróleo, saúde e segurança pública.

Embora não esteja prevista de forma expressa na CLT, sua viabilidade encontra respaldo no princípio da negociação coletiva, fortalecido com a Reforma Trabalhista, advinda pela Lei 13.467/2017.

De acordo com Delgado (2020), a negociação coletiva é uma das formas mais legítimas de atualização das condições de trabalho em sociedades dinâmicas, desde que respeite direitos indisponíveis e princípios constitucionais.

A prevalência do negociado sobre o legislado foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral, que fixou tese de que acordos e convenções coletivas podem limitar ou afastar direitos trabalhistas infraconstitucionais, desde que respeitado o núcleo essencial de proteção à saúde e à dignidade humana (Brasil, 2020).

Além disso, a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1949), ratificada pelo Brasil, reconhece o direito de negociação coletiva como instrumento democrático essencial. Essa base normativa reforça que a adoção de escalas diferenciadas, como a 4×3, só é legítima quando resultante de negociação coletiva equilibrada e acompanhada de mecanismos de compensação e monitoramento.

O panorama jurídico atual também exige que qualquer forma de flexibilização seja compatível com os limites constitucionais da jornada, que estabelecem a duração máxima de 44 horas semanais, conforme o artigo 7º, XIII, da CF de 1988 e com a proteção da saúde do trabalhador conforme o artigo, XXII, da CF de 1988. Assim, a escala 4×3 só é válida quando mantida dentro desses parâmetros e quando implementada com cláusulas de segurança, pausas e acompanhamento médico (Martins, 2022).

Nesse contexto, ainda não haja estudos clínicos específicos sobre o modelo 4×3, diversas evidências científicas e jurídicas reforçam sua plausibilidade como estratégia de humanização do trabalho noturno.

Sonnleitner et al. (2019), ao estudar profissionais da saúde, concluíram que são necessários ao menos três dias consecutivos de descanso para a recuperação plena do bem-estar físico e emocional após turnos noturnos. Chung et al. (2012) demonstraram que a regulação autonômica cardíaca melhora de forma significativa já após dois dias de folga, indicando que intervalos mais longos entre jornadas podem ser decisivos para a redução de riscos cardiovasculares.

Revisões internacionais, como a de Garde et al. (2020), apontam que pausas prolongadas auxiliam na reversão de déficits cognitivos e fisiológicos associados ao trabalho noturno. Em linha semelhante, estudo de Kecklund e Axelsson (2016) reforça que a recuperação adequada entre turnos está diretamente relacionada à redução de fadiga crônica, melhora do desempenho cognitivo e prevenção de doenças metabólicas.

No Brasil, pesquisas recentes em saúde ocupacional indicam que trabalhadores noturnos apresentam maior risco de desenvolver depressão, ansiedade e transtornos do sono. Amaral et al. (2024) demonstraram que a prevalência de sintomas depressivos é até 33% maior em trabalhadores por turnos quando comparados a trabalhadores diurnos, resultado que reforça a necessidade de períodos de descanso mais extensos.

Outro aspecto favorável refere-se à dimensão social, pois o tempo adicional de descanso proporcionado pela escala 4×3 favorece a convivência familiar e comunitária, reduzindo o isolamento social, uma das principais queixas de trabalhadores noturnos (Neves; Macêdo; Gomes, 2017). Além disso, Cattani (2022) destaca que o fortalecimento dos vínculos sociais e familiares é um fator protetivo contra o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho em turnos.

Sob a ótica jurídica, a adoção de escalas diferenciadas pode reduzir o absenteísmo e afastamentos previdenciários por doenças ocupacionais, diminuindo custos sociais e previdenciários. Barros (2018) observa que modelos de jornada que privilegiam a saúde do trabalhador tendem a refletir positivamente na produtividade das empresas e na sustentabilidade econômica do sistema de segurança social.

Por fim, estudos internacionais vinculados à OIT defendem que a implementação de escalas que ampliem períodos de descanso e garantam previsibilidade da jornada contribuem para o cumprimento da noção de “trabalho decente”, pilar fundamental das diretrizes internacionais de proteção laboral. (OIT, 2019)

Destaca-se que embora o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheça a legitimidade de escalas diferenciadas quando pactuadas coletivamente, sua aplicação encontra limites constitucionais e jurisprudenciais. Em decisão de 2020, no Recurso de Revista - RR-1000566-59.2020.5.02.0003, a Corte reafirmou a validade da escala 4×3 em razão do maior período de descanso, desde que não ultrapassado o limite semanal de 44 horas. Contudo, em outros precedentes, como no regime 4×4,

considerado excessivo por impor desgaste desproporcional ao trabalhador, o TST entendeu pela nulidade do arranjo por violação à integridade física e psíquica do empregado (Brasil, 2019).

Esse cenário revela que a adoção da escala 4×3 deve vir acompanhada de estudos técnicos robustos, incluindo avaliações ergonômicas, análises de riscos ocupacionais e monitoramento médico contínuo, além de cláusulas convencionais que prevejam pausas adequadas, exames periódicos e compensações adicionais.

Como adverte Delgado (2020), a flexibilização só é legítima quando preserva o núcleo essencial de direitos indisponíveis e assegura condições mínimas de saúde e segurança.

Críticos da flexibilização laboral, como Antunes (2000; 2020), alertam que escalas alternativas podem ser utilizadas como mecanismos de precarização, mascarando sobrecargas de trabalho sob o discurso da “modernização” ou da “autonomia coletiva”. Nesse mesmo sentido, Faria et al. (2021) destacam que a negociação coletiva deve ser analisada à luz da correlação de forças entre capital e trabalho, sob pena de converter-se em instrumento de redução da proteção sindical.

Figueiredo (2024) reforça que a adoção de jornadas atípicas deve ser acompanhada por indicadores de saúde e produtividade, sob pena de se transformarem em “jornadas disfarçadas” que, embora formalmente compensatórias, extrapolam o limite constitucional de 44 horas semanais e expõem o trabalhador a riscos psicossociais graves.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também alerta que flexibilizações de jornada, quando não acompanhadas de contrapartidas sociais e mecanismos de controle, podem violar os parâmetros do trabalho decente, especialmente no que se refere ao direito ao repouso, à proteção da saúde e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. (OIT, 2019)

Portanto, a análise crítica evidencia que a escala 4×3 não deve ser vista como solução universal, mas como uma alternativa válida apenas quando sustentada em critérios técnicos, participação sindical efetiva e garantias de que o descanso oferecido compensa, de fato, o desgaste da jornada noturna.

Diante disso, a análise comparada do trabalho noturno e das escalas diferenciadas revela que diversos países vêm buscando modelos mais equilibrados de jornada, de modo a conciliar produtividade com saúde e qualidade de vida. A experiência internacional reforça a ideia de que arranjos como a escala 4×3 podem ser juridicamente viáveis e socialmente benéficos, desde que implementados com base em evidências científicas e normas de proteção.

Nos países nórdicos, referência mundial em políticas trabalhistas, pesquisas conduzidas por Garde et al., (2020) demonstraram que intervalos mais longos de descanso são determinantes para reduzir os efeitos adversos do trabalho noturno, especialmente em setores como saúde e transportes.

Ressalta-se que a Dinamarca e a Noruega, por exemplo, aplicam modelos de turnos rotativos que incluem de dois a três dias consecutivos de descanso para mitigar os impactos da desregulação circadiana, prática respaldada por sindicatos fortes e legislação protetiva.

No Canadá, o setor de mineração que tradicionalmente utiliza escalas prolongadas, adota modelos semelhantes ao 4×3 e ao 7×7 (sete dias de trabalho seguidos por sete de descanso), acompanhados de programas de saúde ocupacional obrigatórios. (Emerson et al, 2010).

Estudos de Tucker e Folkard (2012) destacam que, embora jornadas longas sejam inevitáveis em atividades remotas, os períodos ampliados de descanso favorecem o equilíbrio físico e psicológico dos trabalhadores, reduzindo índices de afastamento por doenças ocupacionais.

Na União Europeia, a Diretiva 2003/88/CE estabelece normas mínimas relativas à organização do tempo de trabalho, incluindo limites de jornada, descanso mínimo diário e semanal, e férias anuais. Embora não regule expressamente escalas como a 4×3, a diretiva serviu de base para que países como Alemanha, França e Espanha adotassem mecanismos de compensação para trabalhadores noturnos, exigindo pausas regulares, exames de saúde periódicos e adicional de remuneração (Eurofound, 2017).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a OIT recomendam que países incentivem modelos de jornada que ofereçam maior previsibilidade e repouso contínuo, como forma de reduzir o impacto do trabalho noturno sobre doenças crônicas, acidentes e distúrbios mentais. (OIT, 2019).

Nesse contexto, arranjos como a escala 4×3 encontram respaldo em diretrizes internacionais que associam descanso prolongado a menores índices de adoecimento. Essas experiências mostram que a flexibilização das jornadas pode ser positiva quando acompanhada de contrapartidas legais e institucionais, como sindicatos fortes, legislação protetiva e políticas públicas de saúde do trabalhador.

No Brasil, a adoção da escala 4×3 poderia seguir essas boas práticas internacionais, vinculando a negociação coletiva a exigências técnicas, acompanhamento ergonômico e fiscalização estatal, para garantir que o modelo não seja apenas instrumento de flexibilização, mas verdadeira estratégia de humanização do trabalho noturno.

4 ASPECTOS DOUTRINÁRIOS, LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS DO TRABALHO NOTURNO E DA ESCALA 4×3

O trabalho noturno, no direito brasileiro, é disciplinado principalmente pelo artigo 73 da CLT, que define como noturno o labor urbano entre 22h e 5h, assegurando adicional de, no mínimo, 20% e computando a hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos), mecanismos compensatórios que reconhecem o maior desgaste biológico e psicossocial da jornada (Brasil, 1943).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, IX, também assegura remuneração superior para o trabalho noturno, reconhecendo a penosidade da atividade em horário biologicamente adverso (Brasil, 1988).

A jurisprudência consolidou entendimentos importantes, como a incidência do adicional noturno na prorrogação da jornada após as 5h da manhã e a integração do adicional à remuneração para todos os efeitos legais, conforme a Súmula 60, do TST (Brasil, 2023). No campo técnico, a Normas Regulamentadoras como a NR-17 (Ergonomia), a NR-7 (PCMSO) e a NR-32 (Saúde) reforçam a obrigatoriedade de medidas preventivas voltadas à saúde do trabalhador noturno (Martins, 2022).

Do ponto de vista científico, há evidências consistentes de que o trabalho noturno rompe o ritmo circadiano, impactando o sistema endócrino, cardiovascular e imunológico. A Agência Internacional de Pesquisa em Câncer (IARC, 2020) classificou o trabalho em turnos noturnos como “provavelmente carcinogênico em humanos” (Grupo 2A), o que reforça a necessidade de compensações mais robustas, como escalas diferenciadas de descanso.

Como abordado anteriormente, verifica-se que a escala 4×3 não está expressamente regulamentada pela CLT. Sua implementação, portanto, encontra respaldo na autonomia coletiva da vontade, conforme previsto na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que deu nova redação ao art. 611-A da CLT, permitindo que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em diversas matérias, desde que respeitados os direitos indisponíveis do trabalhador. (Delgado, 2020),

De acordo com Delgado (2020), a flexibilização da jornada é válida desde que pautada em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proibição de retrocesso social.

Nessa linha, o reconhecimento da negociação coletiva como instrumento legítimo de ajuste das condições laborais representa um avanço democrático, desde que se mantenha a proteção à saúde e segurança do trabalhador como prioridade.

Por outro lado, há críticas relevantes à forma como essas negociações ocorrem; Antunes (2020) adverte que a flexibilização sem respaldo técnico ou com sindicatos fragilizados pode conduzir à precarização das relações de trabalho, mascarando jornadas exaustivas sob o discurso da "autonomia contratual coletiva".

Autores como Figueiredo (2024) e Faria et al. (2021) recomendam monitoramento contínuo da saúde, ergonomia adequada e acompanhamento psicológico. Além disso, Figueiredo (2024) destaca que a jornada prolongada, ainda que com descanso compensatório, deve ser monitorada para que não incorra em jornadas disfarçadas superiores há 44 horas semanais, o que violaria o limite constitucional do art. 7º, XIII.



Sarlet (2015), Delgado (2020) e Barros (2018) reforçam que o princípio da dignidade da pessoa humana é norma com densidade jurídica, limitando interpretações utilitaristas da jornada e garantindo que a flexibilização não comprometa direitos fundamentais. Ibrahim (2016) e Gaudenzi (2019) complementam, defendendo que a autonomia coletiva não pode se sobrepor à proteção à saúde e integridade do trabalhador.

A doutrina também aponta que a proteção jurídica à saúde do trabalhador não pode ser relativizada por conveniência econômica. Assim, qualquer escala que extrapole os parâmetros fisiológicos adequados deve ser objeto de estudo técnico e acompanhamento institucional, sob pena de configurar infração aos princípios constitucionais do trabalho decente.

O TST tem reconhecido a validade de escalas especiais, como a 4×3, quando pactuadas via negociação coletiva, acompanhadas de medidas compensatórias e sem extrapolar os limites de carga horária semanal, ao afirmar que:

A validade de escalas diferenciadas depende da prévia negociação coletiva, do respeito aos limites máximos de jornada semanal e da preservação da saúde do trabalhador, nos termos do art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.” (TST, RR - 1000566-59.2020.5.02.0003, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 14/03/2023). (Brasil, 2023).

Por outro lado, há jurisprudência restritiva sobre escalas como 4×4, 5×1 e 6×2, especialmente quando o descanso é insuficiente ou a carga semanal ultrapassa os limites legais. Nesse sentido, o TST considera inválido o regime 4×4, por violar o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e o artigo 59 da CLT, pois compromete a saúde do trabalhador. (Brasil, 2019).

De forma similar, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) reconhece a invalidade da escala 4×2 quando excede a jornada legal, determinando remuneração em dobro para feriados trabalhados. (Brasil, 2019) Essas decisões reforçam a proteção à saúde e segurança do trabalhador frente a jornadas excessivas.

Observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, exige que o trabalhador seja tratado como sujeito de direitos fundamentais e não apenas como meio de produção.

Nesse sentido, Sarlet (2015) destaca que a dignidade possui densidade normativa, impondo limites a qualquer tentativa de supressão de direitos essenciais, como repouso, saúde e integridade.

Delgado (2020) e Barros (2018) afirmam que a flexibilização da jornada só é admissível quando preserva o patamar civilizatório mínimo garantido pela Constituição. Figueiredo (2024) reforça que a carga horária semanal não pode ser disfarçadamente ampliada, sob pena de violação aos direitos sociais.



Além disso, organismos internacionais, como a OIT orientam que as formas de organização do trabalho respeitem a saúde e a segurança, proibindo arranjos que ampliem riscos.

Dessa forma, conclui-se que a escala 4×3 pode ser considerada constitucionalmente legítima, desde que assegure ao trabalhador condições de repouso e saúde compatíveis com a preservação de sua dignidade, reforçando o núcleo essencial de direitos fundamentais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, verifica-se que a escala 4×3 representa uma alternativa viável e juridicamente compatível com os princípios constitucionais e infraconstitucionais de proteção à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. Ao permitir maior tempo de descanso e recuperação fisiológica do trabalhador, especialmente em atividades que exigem jornada noturna, tal modelo contribui para a redução de afastamentos por doenças ocupacionais, melhora a qualidade de vida e, reflexamente, repercute na produtividade das empresas.

Nesse contexto, torna-se imprescindível que a jurisprudência avance no sentido de reconhecer não apenas a duração formal da jornada, mas a efetividade do repouso proporcionado, consolidando decisões que equilibrem os interesses empresariais e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Paralelamente, cabe aos sindicatos e às entidades de classe utilizarem o exemplo da escala 4×3 como instrumento de negociação coletiva, assegurando sua positivação em cláusulas convencionais que tragam segurança jurídica às partes envolvidas.

Do ponto de vista social e econômico, a implementação dessa escala tem potencial para reduzir gastos previdenciários decorrentes de afastamentos, melhorar os índices de saúde ocupacional e promover maior conciliação entre vida profissional e pessoal.

Todavia, é essencial que o tema continue a ser objeto de estudos científicos, a fim de oferecer subsídios técnicos que fundamentem a regulamentação legislativa e consolidem sua aceitação jurisprudencial.

Assim, conclui-se que a escala 4×3 não deve ser compreendida apenas como um ajuste contratual inovador, mas como uma alternativa concreta de conciliação entre a eficiência produtiva e a dignidade do trabalhador. Sua efetiva consolidação dependerá da atuação conjunta do Poder Judiciário, do legislador e dos atores sociais, sempre orientados pelo princípio maior da valorização da pessoa humana no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 15. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Paulo Carvalho. Direitos fundamentais do trabalhador e flexibilização da jornada. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 ago. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Aprovada pela Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 — Ergonomia. Aprovada pela Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 32 — Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde. Aprovada pela Portaria MTB nº 485, de 11 de novembro de 2005. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.370, de 13 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-32>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Súmula nº 58. Resolução TP nº 05/2016. Disponível em: <https://trt2.jus.br>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 60. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000566-59.2020.5.02.0003. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 14 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-116600-10.2011.5.17.0006. 7^a Turma, 2019.
Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 09 set. 2025.

CATTANI, Albino. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 17–23, 2022. Disponível em: <https://rbmt.org.br>. Acesso em: 17 ago. 2025.

CHUNG, Min-Huey et al. Recovery after three-shift work: relation to sleep-related cardiac neuronal regulation in nurses. *Industrial Health*, v. 50, n. 1, p. 24–30, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DO AMARAL, A. T.; MARTINS, D. L. A.; COSTA, G. F.; ROESTEL, R. R.; ROCHA, C. M. Análise da relação entre a carga horária de trabalho noturno, trabalho por turnos e a saúde mental dos trabalhadores. *RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 9, e595726, 2024.
Disponível em: <https://recima21.com.br>. Acesso em: 17 ago. 2025.

EUROFOUND. *Working time in the European Union: Current trends and policy issues*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/>. Acesso em: 10 set. 2025.

FARIA, Lívia de et al. Efeitos biológicos e psíquicos do trabalho noturno prolongado: uma revisão narrativa. *Revista Interdisciplinar de Saúde Ocupacional*, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 25–39, 2021.

FIGUEIREDO, Carla. Jornada de trabalho e responsabilidade civil: análise crítica das jornadas extensivas. *Revista de Direito Social e Trabalho*, Belo Horizonte, v. 10, n. 2, p. 55–70, 2024.

GARDE, A. H.; BEGTRUP, L.; BJORVATN, B.; SALLINEN, M. How to schedule night shift work in order to reduce health and safety risks. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 46, n. 6, p. 557–569, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3903>.

GAUDENZI, Sandra. *Trabalho decente e proteção constitucional do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2019.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Negociação coletiva e limites constitucionais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

INTERNATIONAL AGENCY FOR RESEARCH ON CANCER (IARC). Carcinogenicity of night shift work. *The Lancet Oncology*, v. 21, n. 1, p. 106–107, 2020. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1470-2045\(19\)30755-3](https://doi.org/10.1016/S1470-2045(19)30755-3).

JÚNIOR, Antonio Carlos. Neurofisiologia do sono e implicações do trabalho noturno. *Revista Brasileira de Neurociências*, Brasília, v. 30, n. 2, p. 112–119, 2022.

KECKLUND, G.; AXELSSON, J. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *British Medical Journal*, v. 355, i5210, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

NEVES, E. B.; MACÊDO, R. F.; GOMES, M. P. Trabalho noturno e efeitos na saúde mental. Revista de Psicologia Aplicada, Recife, v. 8, n. 2, p. 56–67, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Working time and the future of work. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications>. Acesso em: 10 set. 2025.

PIMENTA, A. M.; KAC, G.; SOUZA, R. R. C.; FERREIRA, L. M. D. B. A.; SILVEIRA, S. M. D. F. Trabalho noturno e risco cardiovascular em funcionários de universidade pública. Revista da Associação Médica Brasileira, São Paulo, v. 58, p. 168–177, 2012.

QUEIROZ, D. S. Consumo de alimentos ultraprocessados associado ao risco de síndrome metabólica em trabalhadores noturnos de um hospital universitário. 2024. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Programa de Residência Médica em Medicina do Trabalho, Porto Alegre, 2024.

REINHARDT, É. L. Avaliação dos impactos do trabalho em turnos noturnos na produção de citocinas inflamatórias salivares e na secreção dos hormônios rítmicos melatonina e cortisol. 2013. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

REIS, F. L. Padrão alimentar e trabalho noturno: síndrome metabólica em profissionais da saúde. 2025. 88 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Medicina, Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas: Endocrinologia, Porto Alegre, 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. A dignidade da pessoa humana e o direito constitucional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SONNLEITNER, K.; KOGLER, M.; SCHÖBERBERGER, R. Recovery after two consecutive 12-hr night shifts: a diary study of 25 nurses in residential homes. International Journal of Nursing Studies, v. 91, p. 31–38, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.009>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Tema 1.046 da Repercussão Geral – Validade de acordos e convenções coletivas de trabalho que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias. ARE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 02 jun. 2020, DJe 04 ago. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeracao=ARE%201121633>. Acesso em: 10 set. 2025.

STREHL, C.; TUCKER, P.; FOLKARD, S. Work schedules and health. In: KNAUTH, P.; HORNBERGER, S. (eds.). Shiftwork in the Modern World: Risks and Challenges. Frankfurt: Peter Lang, 2012. p. 45–67.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000566-59.2020.5.02.0003. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 14 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 17 ago. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR-116600-10.2011.5.17.0006. Invalidade do regime 4×4. 7ª Turma, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 19 ago. 2025.



TST – Tribunal Superior do Trabalho da 2^a Região. Súmula 58. Invalidade da escala 4×2 e remuneração em dobro para feriados. Resolução TP nº 05/2016, 2016. Disponível em: <https://trt2.jus.br>. Acesso em: 19 ago. 2025.

TUCKER, P.; FOLKARD, S. Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper. Geneva: International Labour Office, 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 09 set. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. Jornal Oficial da União Europeia, L 299, p. 9–19, 18 nov. 2003. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 10 set. 2025.

VISWANATHAN, A. N.; SCHERNHAMMER, E. S. Circulating melatonin and the risk of breast and endometrial cancer in women. *Cancer Letters*, v. 281, n. 1, p. 1–7, 2009.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Night shift work and health: policy brief. Geneva: World Health Organization, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/night-shift-work-and-health>. Acesso em: 10 set. 2025.