

A REGULAMENTAÇÃO DAS ESCALAS DE TRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS, TRABALHISTAS E IMPACTOS SOCIAIS

Marcelo Praxedes da Silva

Fatec Sebrae

marcelo.silva342@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O artigo examina as escalas de trabalho no Brasil sob a perspectiva do direito constitucional e trabalhista, com foco nos modelos 6x1, 5x2 e 4x3. A Constituição Federal de 1988 e a CLT estabelecem limites para a jornada de trabalho e garantias ao descanso semanal remunerado, enquanto a Reforma Trabalhista de 2017 flexibilizou a negociação coletiva para adaptação das escalas. Além dos fundamentos jurídicos, o estudo aborda os impactos sociais e econômicos dessas modalidades. Modelos mais flexíveis, como 5x2 e 4x3, favorecem o bem-estar dos trabalhadores e podem reduzir absenteísmo e rotatividade. No entanto, setores que exigem operação contínua, como saúde e segurança, enfrentam desafios para a implementação dessas escalas. A análise inclui experiências internacionais, como a adoção de jornadas reduzidas na Suécia e no Japão, que demonstram benefícios à produtividade e qualidade de vida. No Brasil, a modernização das escalas depende de planejamento estratégico, respeito às normas trabalhistas e fortalecimento da negociação coletiva para equilibrar os interesses empresariais e dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; jornada de trabalho; flexibilização trabalhista

FATEC Sebrae – Faculdade de Tecnologia Sebrae - CEETEPS
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – São Paulo, Brasil.

REVISTA FATEC SEBRAE EM DEBATE: gestão, tecnologias e negócios

Editor Geral

Prof. Dr. Roberto Padilha Moia

Organização e Gestão

Prof. Ms. Clayton Pedro Capellari

Correspondência

Alameda Nothmann, nº 598 Campos Elíseos, CEP 01216-000 São Paulo – SP, Brasil.

+55 (11) 3224.0889 ramal: 218

E-mail: f272dir@cps.sp.gov.br

ABSTRACT

The article examines work schedules in Brazil from the perspective of constitutional and labor law, focusing on the 6x1, 5x2, and 4x3 models. The Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws (CLT) establish limits on working hours and guarantee paid weekly rest, while the 2017 Labor Reform introduced greater flexibility for collective bargaining to adapt work schedules. Beyond legal foundations, the study addresses the social and economic impacts of these arrangements. More flexible models, such as 5x2 and 4x3, enhance workers' well-being and may reduce absenteeism and turnover. However, sectors requiring continuous operations, such as healthcare and security, face challenges in implementing these schedules. The analysis includes international experiences, such as reduced working hours in Sweden and Japan, which demonstrate benefits for productivity and quality of life. In Brazil, the modernization of work schedules depends on strategic planning, compliance with labor regulations, and strengthening labor policies to balance business interests and workers' rights.

Key-words: Labor Law; work schedule; labor flexibility.

INTRODUÇÃO

A discussão sobre as escalas de trabalho é uma questão central nas relações laborais no Brasil, diretamente vinculada à proteção dos direitos dos trabalhadores e à produtividade empresarial. Atualmente, a opção pela escala 6x1 (seis dias trabalhados para um dia de folga) é amplamente utilizada, sendo 33,5 milhões de empregos sob esta modalidade (Ministério do Trabalho, 2023), mas sua viabilidade tem sido questionada em diversos setores, que demandam maior flexibilidade e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Diante disso, alternativas como as escalas 5x2 e 4x3 vêm ganhando espaço nas discussões acadêmicas, empresariais e jurídicas. Este artigo aborda as virtudes e desafios dessas formas de trabalho tendo como parâmetro as perspectivas do direito constitucional, trabalhista e dos impactos sociais.

A Constituição Federal de 1988 estabelece um conjunto de direitos fundamentais que orientam a regulamentação das jornadas de trabalho. O artigo 7º, incisos XIII e XV, limita a jornada semanal a 44 horas e garante o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Esses dispositivos têm como objetivo proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição. Além disso, o artigo 6º inclui o lazer como um direito social, reforçando a importância de escalas que possibilitem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) detalha os limites e as condições para a implementação de jornadas e escalas. O artigo 67, por exemplo, obriga o empregador a conceder pelo menos um dia de descanso semanal, enquanto o artigo 59 regula a compensação de horas extras e a possibilidade de flexibilização por meio do banco de horas (Brasil, 1943). A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe maior autonomia para a negociação coletiva, permitindo que convenções e acordos sindicais adaptem escalas às necessidades específicas dos setores produtivos, desde que respeitados os direitos fundamentais garantidos pela Constituição e pela CLT.

Além do embasamento jurídico, é essencial considerar os impactos sociais e econômicos das escalas de trabalho. Pesquisas mostram que modelos mais flexíveis, como o 4x3, podem melhorar o bem-estar dos trabalhadores, aumentando a produtividade e reduzindo os custos relacionados ao absenteísmo e à rotatividade (WHO, 2024; Hashmi *et al.*, 2023). Contudo, setores que dependem de alta continuidade operacional, como saúde, segurança e logística, podem enfrentar desafios significativos na adaptação a escalas que envolvem períodos de descanso prolongados.

Este artigo analisa a viabilidade da transição do modelo 6x1 para alternativas como 5x2 e 4x3, explorando os aspectos constitucionais, trabalhistas e sociais envolvidos. A discussão, amparada pela literatura especializada e diplomas legais correlatos, visa contribuir para o debate sobre a modernização das relações de trabalho no Brasil, destacando os benefícios e os desafios dessa mudança em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e globalizado.

Cumprir destacar que as modalidades mencionadas não encerram as possibilidades de escalas existentes, como a 12x36, adotada por algumas categorias profissionais e regulamentada formalmente pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A adoção pelas escalas exploradas neste artigo é justificada pela alta proporção da população submetida a esses regimes de trabalho, superando 33 milhões de pessoas apenas no modelo 6x1 (Ministério do Trabalho, 2023)

1. ASPECTOS JURÍDICOS DAS ESCALAS DE TRABALHO

1.1. DIREITO CONSTITUCIONAL

A jornada de trabalho no Brasil está profundamente enraizada nos princípios constitucionais estabelecidos pela **Constituição Federal de 1988**, que garante direitos fundamentais ao trabalhador. O artigo 7º da Constituição estabelece um conjunto de normas que visam assegurar condições dignas de trabalho, incluindo a limitação da jornada, a remuneração adequada e o direito ao descanso. Entre os dispositivos mais relevantes estão:

1. **Jornada máxima semanal de 44 horas:** A Constituição define um teto para a carga horária semanal, com vistas a garantir tempo para o lazer, o convívio social e o desenvolvimento pessoal do trabalhador. Essa previsão visa evitar jornadas excessivas que comprometam a saúde e o bem-estar dos indivíduos.
2. **Direito ao repouso semanal remunerado:** Previsto no artigo 7º, inciso XV, esse direito reflete o princípio do respeito à dignidade humana, proporcionando aos trabalhadores um período para recuperar suas forças e manter um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Embora não especifique o modelo de descanso, a interpretação mais comum é que deve ocorrer, preferencialmente, em domingos, salvo exceções pactuadas em acordo coletivo.
3. **Direito ao lazer e à convivência familiar:** O inciso IV do artigo 7º eleva o lazer a um direito social, destacando sua importância para a qualidade de vida. A adoção de escalas que comprometem esses direitos pode ser entendida como uma afronta a esse princípio constitucional, gerando

discussões sobre a compatibilidade de escalas intensivas, como 6x1, com o ordenamento jurídico.

Além disso, a Constituição preza pela autonomia coletiva nas relações de trabalho, permitindo que sindicatos e empresas negociem escalas diferenciadas por meio de convenções e acordos coletivos. Contudo, essas negociações devem respeitar os direitos mínimos assegurados pela legislação, de forma que a dignidade do trabalhador seja preservada.

Por fim, a flexibilização das escalas de trabalho, se mal conduzida, pode gerar controvérsias sobre a violação do princípio da isonomia, conforme artigo 153, § 19 da Constituição Federal (Brasil, 1988), uma vez que trabalhadores de diferentes setores ou empresas podem ser submetidos a condições de trabalho desiguais, dependendo do alcance das negociações coletivas.

1.2. DIREITO TRABALHISTA

O direito trabalhista brasileiro regula de forma detalhada as jornadas e escalas de trabalho, principalmente por meio da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, que define parâmetros mínimos para assegurar a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores. Esta seção explora os aspectos legais que sustentam as escalas 6x1, 5x2 e 4x3, destacando as regras gerais e as flexibilizações possíveis dentro da legislação.

1.2.1. JORNADA E ESCALAS PREVISTAS PELA CLT

A CLT, no artigo 58, estabelece que a jornada diária de trabalho não deve exceder 8 horas, salvo exceções previstas em lei ou acordos específicos. A carga semanal padrão é limitada a 44 horas, e qualquer período que ultrapasse essas horas deve ser remunerado como horas extras (art. 59). O artigo 67 determina ainda que é obrigatório haver um dia de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Essas normas configuram a base para a escala 5x2, amplamente utilizada no mercado formal, garantindo cinco dias de trabalho seguidos por dois de descanso, com total observância ao limite de horas semanal.

Já a escala 6x1, por sua vez, adapta o descanso semanal remunerado para um dia após seis dias consecutivos de trabalho. Essa modalidade é comum em setores que demandam funcionamento contínuo, como indústrias e serviços essenciais. Contudo, exige atenção especial ao limite de 44 horas semanais, que pode ser ajustado por meio de compensação de horas ou pagamento de horas extras.

A escala 4x3, uma configuração mais recente e menos comum, oferece quatro dias de trabalho seguidos de três de descanso. Essa modalidade geralmente demanda acordos específicos, como aqueles previstos no artigo 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, que dá maior autonomia para negociação entre empresas e empregados sobre a jornada de trabalho.

1.2.2. FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ampliou a possibilidade de ajustes na jornada e escalas por meio de negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT permite que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em aspectos como:

- Jornada de trabalho e escalas.
- Banco de horas.
- Intervalos intrajornada.

Esse dispositivo foi interpretado como uma forma de flexibilizar as relações de trabalho e aumentar a competitividade das empresas. No entanto, ele gerou controvérsias, especialmente em situações onde trabalhadores podem aceitar condições menos favoráveis por falta de opção, gerando debates sobre a proteção ao trabalhador.

1.2.3. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A CLT também enfatiza a importância da saúde e segurança do trabalhador. O artigo 189, por exemplo, regulamenta a insalubridade e os limites de exposição em atividades de risco (Brasil, 1943). Escalas intensivas, como a 6x1, podem aumentar o risco de acidentes e doenças ocupacionais, enquanto escalas como 4x3, dependendo do setor, podem permitir maior recuperação física e mental.

Normas Regulamentadoras (NRs), como a **NR-17** (Ministério do Trabalho, 2022), que trata de ergonomia, também devem ser observadas na aplicação de escalas. O desrespeito a essas normas pode gerar multas e comprometer a saúde dos trabalhadores.

2. IMPACTOS SOCIAIS DAS ESCALAS DE TRABALHO

2.1. CONSEQUÊNCIAS POSITIVAS DAS ESCALAS DE TRABALHO

A adoção de diferentes escalas de trabalho, como 6x1, 5x2 e 4x3, apresenta benefícios potenciais tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, dependendo do contexto em que são implementadas. Tais benefícios estão relacionados à melhoria da produtividade, à otimização do tempo de trabalho e ao incremento no bem-estar dos trabalhadores. Esta seção examina as principais vantagens associadas a essas escalas, com base em estudos acadêmicos e relatórios institucionais.

2.1.1. MAIOR PRODUTIVIDADE

A literatura demonstra que escalas de trabalho adaptadas às demandas específicas de um setor podem levar a aumentos significativos na produtividade. Escalas reduzidas, como o modelo 4x3, permitem maior tempo de descanso, resultando em funcionários mais engajados, criativos e resilientes ao longo do tempo. Empresas que adotaram escalas mais flexíveis relataram um aumento na qualidade do trabalho realizado, especialmente em atividades que demandam alta concentração e criatividade (Hashmi *et al.*, 2023).

Por outro lado, corroboram os autores, a escala 6x1 pode ser vantajosa para setores que exigem alta continuidade operacional, como indústrias e serviços

essenciais, ao garantir um fluxo constante de trabalho sem interrupções prolongadas. A redução do tempo ocioso das máquinas e o planejamento eficiente dos turnos permitem otimizar a produção sem a necessidade de ampliar o quadro de funcionários.

2.1.2. BENEFÍCIOS PARA O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

Modelos de escalas que oferecem períodos de descanso mais prolongados, como o 4x3, contribuem para um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O tempo adicional permite que os trabalhadores dediquem mais atenção às suas famílias, atividades de lazer e cuidados pessoais. De acordo com a *International Labour Organization* (ILO), o equilíbrio entre trabalho e vida é um fator crucial para a saúde mental e física dos trabalhadores, reduzindo os riscos de doenças ocupacionais, como estresse e burnout (ILO, 2022).

Mesmo no caso da escala 6x1, trabalhadores em setores intensivos podem se beneficiar de uma estrutura previsível, que facilita o planejamento pessoal e a gestão do tempo. Esse tipo de escala também pode proporcionar uma sensação de estabilidade para os trabalhadores que preferem rotinas mais regulares e menos fragmentadas.

2.1.3. REDUÇÃO DE CUSTOS OPERACIONAIS

Do ponto de vista das empresas, escalas otimizadas podem reduzir custos operacionais ao ajustar as horas trabalhadas às necessidades reais de produção ou atendimento. Modelos mais compactos, como o 4x3, muitas vezes permitem uma melhor distribuição das horas semanais, reduzindo desperdícios e promovendo um uso mais racional dos recursos organizacionais. Adicionalmente, empresas que flexibilizam as jornadas de trabalho conseguem alinhar melhor suas operações às demandas sazonais, diminuindo custos com pagamento de horas extras e turnos adicionais (Guerrero, W., 2024).

2.1.4. MELHORIA NA RETENÇÃO DE TALENTOS

Escalas mais flexíveis, como o modelo 4x3, também podem atrair e reter talentos, especialmente em um mercado de trabalho competitivo. Trabalhos que proporcionam maior tempo de descanso são percebidos como mais atrativos pelos profissionais, especialmente aqueles das gerações mais jovens, que valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Guerrero, W., 2024).

2.2. CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DAS ESCALAS DE TRABALHO

Embora as diferentes escalas de trabalho possam apresentar benefícios significativos para a produtividade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também acarretam desafios e consequências negativas que não podem ser ignorados. Este tópico analisa os principais impactos adversos associados a modelos como 6x1, 5x2 e 4x3, enfatizando suas implicações na saúde ocupacional, na dinâmica social e nos custos para os empregadores.

2.2.1. IMPACTOS NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS TRABALHADORES

Escalas de trabalho mais intensivas, como a 6x1, frequentemente resultam em desgaste físico e mental significativo. Estudos indicam que jornadas longas e a frequência de apenas um dia de descanso por semana aumentam o risco de doenças ocupacionais, como fadiga crônica, problemas musculoesqueléticos e transtornos de saúde mental, como ansiedade e depressão (WHO, 2024). A falta de tempo adequado para recuperação pode levar a um fenômeno conhecido como "burnout", reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como uma síndrome diretamente relacionada ao ambiente de trabalho.

Por outro lado, escalas como a 4x3, embora permitam maior tempo de descanso, podem gerar um efeito inverso em setores que demandam alta continuidade operacional. A interrupção frequente da rotina produtiva pode causar estresse relacionado ao acúmulo de tarefas antes e após os períodos de folga, além de dificultar a adaptação a ritmos alternados de trabalho.

2.2.2. REDUÇÃO DA CONVIVÊNCIA SOCIAL E COMUNITÁRIA

Escalas que envolvem trabalho em finais de semana ou horários noturnos, comuns em modelos como 6x1, podem prejudicar a interação social dos trabalhadores com suas famílias e comunidades. Isto porque trabalhadores submetidos a escalas intensivas apresentam dificuldade em manter vínculos sociais, como participar de eventos familiares ou atividades comunitárias, o que impacta negativamente seu bem-estar emocional (Saktar *et al.*, 2024).

Essa desconexão social pode ser especialmente prejudicial em profissões que exigem alta carga emocional, como profissionais de saúde, segurança pública e assistência social. O isolamento social também é um fator de risco para o desenvolvimento de doenças mentais, conforme estudo da *International Labour Organizational* (ILO, 2022).

2.2.3. DIFICULDADES OPERACIONAIS E DE GESTÃO

Do ponto de vista das empresas, escalas diferenciadas, como a 4x3, podem acarretar desafios logísticos significativos, particularmente em setores com alta demanda contínua. A necessidade de redistribuir tarefas e organizar equipes em períodos de folga pode gerar custos operacionais elevados. Isto porque o desbalanceamento no fluxo de trabalho pode causar atrasos na entrega de produtos ou serviços, com potencial de afetar negativamente a percepção do cliente e a competitividade no mercado, ainda que não seja conclusiva a redução na produtividade (Campbell, 2024).

Já a escala 6x1 pode ser problematizada pelo risco de absenteísmo e alta rotatividade de funcionários, especialmente em setores onde a carga de trabalho é percebida como excessiva. Isso gera custos adicionais com recrutamento, treinamento e indenizações trabalhistas, aumentando as despesas gerais da organização (WHO, 2024).

2.2.4. DESAFIOS À CONFORMIDADE COM NORMAS TRABALHISTAS

Outro impacto relevante é o risco de descumprimento da legislação trabalhista e de normas de saúde e segurança no trabalho. Escalas como a 6x1, quando mal gerenciadas, podem resultar em jornadas excessivas, não compensadas

adequadamente por meio de horas extras ou descanso proporcional. Tais práticas podem levar a ações trabalhistas contra as empresas, além de multas aplicadas por órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho (MPT).

O artigo 67 da CLT determina o descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos. No entanto, em muitos casos, trabalhadores de escalas intensivas não têm seus direitos garantidos, gerando jurisprudências amplamente desfavoráveis às empresas nos tribunais superiores, não obstante eventuais flexibilizações de normas trabalhistas para que as empresas sejam capazes de cumpri-las (Mello, Lima, 2021).

A tabela I, a seguir, apresenta um comparativo das escalas 6x1, 5x2 e 4x3 e suas respectivas vantagens e desvantagens.

Tabela I: Vantagens e desvantagens por escala de trabalho.

| Escala de Trabalho | Vantagens | Desvantagens |
|---------------------------|---|--|
| 6x1 | Alta produtividade; Estabilidade operacional; Fluxo contínuo de trabalho | Fadiga e estresse acumulado; Menos tempo para lazer; Maior risco de doenças ocupacionais |
| 5x2 | Equilíbrio entre trabalho e lazer; Maior previsibilidade; Adaptação cultural consolidada | Rigidez operacional; Pode não atender setores que exigem operação contínua |
| 4x3 | Maior tempo de descanso; Melhor recuperação física e mental; Maior atratividade para talentos | Maior complexidade de gestão; Possível aumento de custos operacionais |

Fonte: Elaborada pelo autor

3. PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL

O futuro das escalas de trabalho no Brasil está intimamente ligado às transformações sociais, tecnológicas e econômicas que reconfiguram o mundo do trabalho. Nesse cenário, a adoção de diferentes modelos de jornada dependerá da capacidade das empresas, sindicatos e do governo em equilibrar produtividade, qualidade de vida dos trabalhadores e respeito às normas trabalhistas. Esse assunto é explorado a seguir buscando entender as tendências e desafios futuros para a organização do trabalho no Brasil, destacando o impacto da tecnologia, a demanda por flexibilidade e o papel das políticas públicas.

3.1. A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA E DA AUTOMAÇÃO

O avanço da automação e da digitalização está transformando as dinâmicas de trabalho em vários setores, permitindo maior flexibilidade na organização das jornadas. Ferramentas tecnológicas, como inteligência artificial e sistemas de gestão, podem otimizar a distribuição de tarefas e reduzir a necessidade de escalas intensivas, como a 6x1, sem comprometer a produtividade.

Além disso, a adoção de tecnologias disruptivas em setores industriais e de serviços reduz a dependência de jornadas longas, possibilitando a implantação de escalas mais flexíveis, como o modelo 4x3. No entanto, a substituição parcial da força de trabalho por máquinas e softwares pode gerar novos desafios, como o aumento do desemprego estrutural, que exigirá políticas públicas voltadas para a requalificação de trabalhadores (ILO, 2022).

3.2. DEMANDA POR FLEXIBILIDADE E QUALIDADE DE VIDA

A crescente valorização da saúde mental e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal coloca a flexibilidade no centro das discussões sobre escalas de trabalho. Estudos ao redor do mundo mostram que trabalhadores das gerações mais jovens, especialmente os pertencentes à Geração Z e aos Millennials, priorizam jornadas que permitam maior autonomia e períodos de descanso prolongados (Hashmi *et al.*, 2023).

Ainda segundo os autores, o modelo 4x3, por exemplo, surge como uma alternativa que atende a essas demandas, permitindo maior tempo para atividades pessoais e redução do estresse. Contudo, a implementação desse modelo exige adaptações organizacionais, como a redistribuição de tarefas e a contratação de equipes maiores para evitar lacunas na operação.

3.3. PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A regulamentação do trabalho no Brasil enfrenta o desafio de atualizar-se frente às novas demandas do mercado e dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista de 2017

ampliou a margem para negociação coletiva (e até individual), permitindo maior flexibilidade na definição de escalas e jornadas (Brasil, 2017). No entanto, é necessário avançar na criação de políticas públicas que conciliem as necessidades dos setores produtivos com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A adoção de escalas mais flexíveis, por exemplo, pode ser incentivada por meio de programas governamentais que ofereçam benefícios fiscais a empresas que implementem modelos inovadores de jornada sem comprometer a saúde e segurança dos trabalhadores. Além disso, é essencial fortalecer a atuação dos sindicatos na negociação de acordos coletivos que protejam os interesses dos trabalhadores em contextos de alta competitividade econômica.

3.4. COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS E LIÇÕES PARA O BRASIL

A experiência de outros países oferece insights relevantes para a reorganização das escalas de trabalho no Brasil. Na Suécia, por exemplo, projetos-piloto com jornadas reduzidas mostraram ganhos significativos de produtividade e bem-estar, sem prejuízo econômico para as empresas. Já no Japão, a implementação de políticas governamentais para combater o "karoshi" (morte por excesso de trabalho) levou à popularização de escalas mais flexíveis e à promoção de pausas obrigatórias (Saktar *et al.*, 2024).

Esses exemplos indicam que o Brasil pode beneficiar-se da adoção de estratégias semelhantes, adaptadas à sua realidade socioeconômica. O investimento em tecnologia, a promoção de campanhas de conscientização sobre saúde ocupacional e o incentivo à negociação coletiva podem ser caminhos promissores para a evolução das escalas de trabalho no país.

3.5. OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA O MERCADO BRASILEIRO

O mercado de trabalho brasileiro encontra-se em uma encruzilhada: por um lado, enfrenta a pressão por maior eficiência e competitividade; por outro, precisa atender às crescentes demandas por qualidade de vida e inclusão social. A adoção de escalas mais flexíveis pode ser uma solução viável, mas requer:

- **Planejamento organizacional eficiente:** para evitar sobrecargas de trabalho e descontinuidade produtiva.
- **Fortalecimento da legislação trabalhista:** para assegurar que as novas escalas respeitem os direitos dos trabalhadores.
- **Educação e capacitação contínua:** para preparar os trabalhadores para um mercado em constante transformação.

4. CONCLUSÕES

A transição das escalas de trabalho no Brasil, especialmente do modelo 6x1 para alternativas como 5x2 ou 4x3, apresenta-se como um tema central nas discussões sobre a modernização das relações de trabalho e a garantia de direitos fundamentais. Essa mudança deve ser analisada à luz da Constituição Federal de 1988, das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do contexto socioeconômico atual, que exige um equilíbrio entre a produtividade empresarial e o bem-estar dos trabalhadores.

Do ponto de vista jurídico, a Constituição Federal assegura princípios fundamentais que orientam essa transição. O artigo 7º, incisos XIII e XV, estabelece limites à duração da jornada de trabalho e garante o direito ao descanso semanal remunerado. Esses dispositivos, em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), servem como alicerce para a implementação de escalas que respeitem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Adicionalmente, o artigo 6º da Constituição reconhece o lazer como um direito social, reforçando a necessidade de jornadas que não prejudiquem a saúde física e mental dos trabalhadores.

Outrossim, a CLT também apresenta diretrizes claras para a regulamentação das escalas de trabalho. O artigo 67 determina a obrigatoriedade de um dia de descanso semanal, preferencialmente aos domingos, enquanto o artigo 59 prevê a compensação de horas extras e o uso do banco de horas como alternativas para flexibilizar a jornada. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) ampliou a margem para negociações coletivas, permitindo que acordos e convenções sindicais definam escalas adaptadas às necessidades de setores específicos, desde que

respeitados os direitos mínimos garantidos pela legislação. Essa flexibilidade, porém, deve ser implementada com cautela para evitar violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A transição para escalas como 5x2 ou 4x3 oferece vantagens consideráveis, especialmente em termos de bem-estar dos trabalhadores e alinhamento às tendências globais. Modelos como o 4x3 garantem períodos de descanso prolongados, permitindo a recuperação física e mental e reduzindo o risco de doenças ocupacionais, conforme estudos da Organização Mundial da Saúde (WHO, 2024). Além disso, o fortalecimento das negociações coletivas, conforme previsto no artigo 611-A da CLT, é um instrumento poderoso para adaptar essas escalas às especificidades de diferentes setores produtivos.

No entanto, os desafios jurídicos e operacionais são inegáveis. A implementação de escalas diferenciadas exige um planejamento cuidadoso e a observância rigorosa das normas de saúde e segurança no trabalho, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que trata de ergonomia, e pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Nesse diapasão, a experiência internacional oferece exemplos valiosos para o Brasil. Em países europeus, como a Suécia, a redução das jornadas de trabalho resultou em ganhos de produtividade e maior satisfação dos trabalhadores, sem prejuízo econômico para as empresas, enquanto que o Japão adota medidas para combater o "karoshi" (morte por excesso de trabalho). Ambos os casos demonstraram a importância de escalas que priorizam a saúde dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a transição de escalas de trabalho no Brasil é juridicamente viável e socialmente desejável, mas requer um equilíbrio cuidadoso entre a proteção aos direitos dos trabalhadores e as demandas empresariais. A implementação deve ser acompanhada por políticas públicas que incentivem a modernização das relações de trabalho, fortalecendo o papel dos sindicatos e garantindo a conformidade com os princípios constitucionais e trabalhistas. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho mais inclusivo, sustentável e competitivo, alinhado às exigências do século XXI.

REFERÊNCIAS

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 nov. 2024.

Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 nov. 2024.

Brasil. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017** (Reforma Trabalhista). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov. 2024.

Brasil. **Norma Regulamentadora 17**, de 22 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf> Acesso em: 04 mar. 2025.

Brasil. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**, Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: <
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2023/apresentacao-rais-2023.pdf>>. Acesso em 28 fev. 2025.

Campbell, T.T. The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. **Management Review Quarterly**. 74, 1791–1807, 2024.

Guerrero, W.; Borges, R. N.; Amaral, M. P. R. A Flexibilidade no Horário de Trabalho e seus Impactos na Produtividade. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 12, p. e7035, 2024.

Hashmi, M.A., Al Ghaithi, A. and Sartawi, K. Impact of flexible work arrangements on employees' perceived productivity, organisational commitment and perceived work quality: a United Arab Emirates case-study, **Competitiveness Review**, Vol. 33 No. 2, pp. 332-363, 2023.

International Labour Organization (ILO). **Working Time and Work-Life Balance Around the World**. Geneva : ILO. 2022. Disponível em: <
<https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>>
Acesso em: 04 mar. 2025.

Mello, G. O.; Lima, A. L. C.; O Precariado como Categoria Sociológica Interpretativa da Reforma Trabalhista Brasileira no Contexto da Flexibilização Contemporânea do Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. V. 24, N. 47:510-529, 2021.

Sarkar S., Menon V., Padhy S., Kathiresan P. Mental health and well-being at the workplace. **Indian J Psychiatry**. 66(Suppl 2):353-364, 2024.

World Health Organization (WHO). **Mental Health at Work**. Genebra : WHO. 2024. Disponível em: <
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>>. Acesso em 27 fev. 2025.