



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS
CENTRO DE CIÊNCIAS INTEGRADAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

Gabriella Novais Gomes

Quando trabalhar se torna sobreviver: A realidade invisível da escala de trabalho 6x1

Araguaína - TO

2025

Gabriella Novais Gomes

Quando trabalhar se torna sobreviver: A realidade invisível da escala de trabalho 6x1

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na modalidade Artigo Científico apresentado à UFNT – Universidade Federal do Norte do Tocantins –Curso Superior de Tecnologia em Logística, para a obtenção do título de Tecnólogo em Logística.

Orientador (a): Dr^a. Angelita de Oliveira Almeida.

Araguaína - TO

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

N935q Novais Gomes, Gabriella.

Quando trabalhar se toma sobreviver: A realidade invisível da escala de trabalho 6x1. / Gabriella Novais Gomes. – Araguaína, TO, 2025.

32 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2025.

Orientadora : Angelita De Oliveira Almeida

1. Jornada de trabalho 6x1.. 2. Saúde mental no trabalho.. 3. Consolidação
das Leis do Trabalho – CLT.. 4. Qualidade de vida do trabalhador.. I. Título

CDD 658.5

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).


Gabriella Novais Gomes

Quando trabalhar se torna sobreviver: a realidade invisível da escala de trabalho 6x1

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na modalidade Artigo Científico apresentado à UFNT – Universidade Federal do Norte do Tocantins –Curso Superior de Tecnologia em Logística, para a obtenção do título de Tecnólogo em Logística.

Data de aprovação: 11/ 06/ 2025

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
 **ANGELITA DE OLIVEIRA ALMEIDA**
Data: 25/06/2025 07:35:28-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Drª. Angelita de Oliveira Almeida (Orientadora)

Prof. Dr. Warton Da Silva Souza (Examinador)

Prof. Dr. Degson Ferreira (Examinadora)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força e coragem nos momentos em que pensei em desistir.

Com todo carinho e gratidão, dedico este trabalho à minha avó Jacira, que sempre foi meu alicerce, minha inspiração e meu maior exemplo de força. Obrigada por nunca deixar eu desistir e por sempre acreditar em mim, mesmo quando eu mesma duvidava.

À minha irmã Karina, obrigada por todo apoio, pelas conversas, pelo incentivo e por estar ao meu lado em cada passo, sempre com palavras de encorajamento e amor.

Aos meus pais, Hélia e Wandervan, meu agradecimento eterno por estarem comigo em todos os momentos, me apoiando, torcendo por mim e me ensinando, com o exemplo, o valor do esforço e da persistência.

Sem vocês, nada disso seria possível. Obrigada por tudo.

RESUMO

Este trabalho analisa os impactos da jornada de trabalho na escala 6x1 para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com ênfase nos efeitos sobre a saúde mental, o estresse e a qualidade de vida. A pesquisa parte da compreensão de que, embora legal, a jornada 6x1 compromete o bem-estar dos trabalhadores ao exigir seis dias consecutivos de trabalho com apenas um de descanso semanal. A metodologia adotada foi de natureza quantiquantitativa, com aplicação de formulário eletrônico a trabalhadores que atuam sob essa escala. Os resultados revelaram elevados índices de desgaste emocional, sintomas de ansiedade, depressão e dificuldades de conciliação entre vida pessoal e profissional. A análise evidenciou que a escala 6x1 contribui para o adoecimento psíquico, redução da produtividade e comprometimento do convívio social e familiar. Com base nesses achados, o estudo reforça a necessidade de políticas organizacionais mais humanas, com estratégias que priorizem a saúde integral do trabalhador e promovam um ambiente laboral equilibrado.

Palavras-chaves: Trabalho; Trabalhadores; Desgaste

ABSTRACT

This study analyzes the impacts of the 6×1 work schedule on employees governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), with emphasis on its effects on mental health, stress, and life balance. The research is based on the understanding that, although legal, the 6×1 schedule undermines workers' well-being by requiring six consecutive days of work followed by only one day of rest. The adopted methodology was quanti-qualitative, using an online questionnaire applied to workers under this schedule. The results revealed high levels of emotional exhaustion, symptoms of anxiety and depression, and difficulty reconciling personal and professional life. The analysis showed that the 6×1 model contributes to psychological illness, decreased productivity, and weakened social and family relationships. Based on these findings, the study reinforces the need for more human-centered organizational policies, with strategies that prioritize workers' holistic health and promote a balanced work environment.

Keywords: *Work; Workers; Exhaustion*

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	9
2- REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1- Breve historicização do trabalho CLT no Brasil	10
2.2- Concepções da escala de Trabalho 6x1	12
2.3 - Possíveis consequências da escala de trabalho 6x1 para a saúde mental do trabalhador	14
3 - METODOLOGIA	17
4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES	18
4.1 Escala de trabalho 6x1: Impactos e consequências relacionados com as questões profissionais	19
4.2- Escala de trabalho 6x1: Impactos e consequências relacionados com as questões pessoais	22
4.3- Escala de trabalho 6x1: Impactos e consequências relacionados com a qualidade de vida	26
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

1 – INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade essencial à sobrevivência e à construção da identidade dos indivíduos em sociedade. Mais do que uma simples ocupação remunerada, ele representa uma das formas mais importantes de inserção social e de desenvolvimento humano. Porém, no contexto do sistema capitalista, o trabalho passou a ser também denominado mercadoria, em que o trabalhador vende sua mão de obra para o proprietário dos meios de produção em troca de um valor, ou seja, o salário. Na lógica do capital, Antunes (2015) aponta que o trabalho tende a se tornar precarizado, fragmentado e exaustivo, afetando profundamente a saúde e a vida social de quem o executa.

No Brasil, o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante aos trabalhadores determinados direitos, tais como: jornada máxima de 44 horas semanais, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, entre outros. Diante dessa legislação, conforme previsto no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), está prevista a escala 6x1, na qual o trabalhador atua por seis dias consecutivos e possui apenas um dia de folga.

Esse tipo de jornada é comum em setores que exigem funcionamento ininterrupto, como por exemplo: Comércio, serviços e indústria. Apesar de legal, a legislação que fundamenta a escala 6x1 tem levantado preocupações quanto ao impacto que causa na saúde física e mental dos trabalhadores, além de comprometer a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Com base nesse cenário, o tema deste trabalho está relacionado aos impactos que a escala de trabalho 6x1 tem para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores registrados em CLT, considerando elementos como depressão, estresse e desgaste emocional, comprometendo assim, a qualidade de vida desses trabalhadores. Já que, a limitação do tempo de descanso dificulta a participação dessas pessoas em atividades familiares e sociais, sendo estas consideradas essenciais para o bem-estar psicológico.

Assim, este estudo tem por objetivo geral analisar os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores registrados em CLT que atuam na escala 6x1, identificando seus impactos na produtividade, saúde e qualidade de vida. E por objetivos específicos: Investigar as consequências da carga horária sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; avaliar a relação entre a escala 6x1 e os níveis de estresse e desgaste emocional; propor estratégias

organizacionais que minimizem os efeitos negativos da jornada 6x1 e promovam um ambiente de trabalho mais equilibrado.

A escolha deste tema justifica-se pela necessidade de compreender as consequências da escala 6x1 na vida dos trabalhadores, considerando os aspectos legais, sociais e de saúde. Pois o entendimento e os impactos dessa jornada podem contribuir para a formulação de políticas organizacionais que promovam o bem-estar dos empregados, aumentando a produtividade e reduzindo os índices de afastamento por motivos de saúde. Estudos indicam que jornadas prolongadas podem acarretar efeitos negativos, como estresse, fadiga e distúrbios do sono, comprometendo a qualidade de vida dos empregados. Além disso, a limitação do tempo de descanso dificulta a participação em atividades familiares e sociais, essenciais para o bem-estar psicológico.

Desse modo parte-se do seguinte problema de pesquisa: Como a jornada de trabalho na escala 6x1 afeta a produtividade, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores CLT, quais os principais desafios enfrentados por eles e que estratégias podem ser adotadas para minimizar seus impactos negativos?

Com os resultados esperados pretende-se identificar os impactos negativos da jornada de trabalho 6x1 na vida dos trabalhadores de CLT, em especial os relacionados com produtividade no trabalho, e como esta afeta a saúde e qualidade de vida desses trabalhadores, bem como gerar conhecimento que possa embasar futuras políticas organizacionais voltadas para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- Breve historicização do trabalho CLT no Brasil

O trabalho, enquanto atividade humana, esteve sempre presente na organização das sociedades. Com o advento da Revolução Industrial, no século XVIII, houve uma transformação significativa nas relações laborais, marcando o início do trabalho assalariado e da subordinação do trabalhador ao empregador (SILVA, 2018). No Brasil, o processo de industrialização intensificou-se no início do século XX, especialmente durante o governo de Getúlio Vargas, que implementou políticas voltadas à consolidação das leis trabalhistas. (DELGADO, 2019).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída em 1º de maio de 1943, durante o Estado Novo, regime liderado por Getúlio Vargas. A CLT unificou a legislação

trabalhista existente, estabelecendo direitos e deveres para trabalhadores e empregadores (DELGADO, 2019).

De acordo com Fausto (2013), a virada do século XIX para o século XX foi marcada pela transição de uma economia agrária para uma industrial, especialmente no Brasil a partir da Era Vargas. Foi nesse contexto que, em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452. A CLT visa garantir direitos básicos aos trabalhadores, como jornada de trabalho regulamentada, férias e salário mínimo. Ainda de acordo com o autor Fausto (2013), mesmo sendo um avanço, foi também uma forma de controlar as relações trabalhistas, estabilizando o sistema capitalista e garantindo a produtividade. Segundo Delgado (2019), a CLT surge como resposta à pressão social por direitos, mas também como instrumento de organização da força de trabalho a favor dos interesses industriais.

Essa codificação foi influenciada por modelos europeus, como a Carta del Lavoro italiana e por princípios da doutrina social da Igreja Católica, visando promover a colaboração da classe detentoras dos meios de produção em oposição a classe trabalhadora que vende sua força de trabalho para a classe que detém os meios de produção (ANTUNES, 2018).

A promulgação da CLT ocorreu em um contexto de expansão da industrialização no Brasil. Para Santos (2020) a necessidade de regulamentar as relações de trabalho tornou-se evidente diante do crescimento das atividades industriais e da urbanização. Para os trabalhadores, a CLT representou a garantia de direitos básicos, como jornada de trabalho definida, descanso semanal remunerado e férias. Para os empregadores, especialmente os industrialistas, a legislação trouxe segurança jurídica e estabilidade nas relações laborais, facilitando a gestão da força de trabalho e contribuindo para o aumento da produtividade (SANTOS, 2020).

Conforme destaca Delgado (2019) e Antunes (2018) é importante destacar que apesar dos avanços, a CLT também consolidou uma estrutura sindical atrelada ao Estado, limitando a autonomia dos trabalhadores na defesa de seus interesses. Além disso, a legislação favoreceu os empregadores ao estabelecer mecanismos de segurança jurídica às empresas, reduziu greves e garantiu previsibilidade nos custos com mão de obra, permitindo maior produtividade e lucro para os industrialistas (DELGADO, 2019; ANTUNES, 2018).

Nesse contexto, soma-se o conjunto de discussões iniciadas a partir de 2015 nas instâncias governamentais, que visavam flexibilizar as leis sociais e trabalhistas, culminando na aprovação da Reforma Trabalhista, sancionada pelo então presidente Michel Temer por

meio da Lei nº 13.467/2017, publicada em 14 de julho de 2017. Essa legislação alterou diversos pontos da CLT relativos ao emprego formal, além de ampliar e regulamentar a contratação de trabalhadores terceirizados (ALMEIDA, 2011, p. 100).

A Reforma Trabalhista, promulgado em 2017 no governo de Michel Temer, ataca os direitos dos trabalhadores garantidos pela CLT de 1943 e pela Constituição Federal da República de 1988, pois busca fragilizar vínculos empregatícios, cria empregos precários, traz novas formas de contratação do trabalho terceirizado, instáveis e inseguros. Para Santos (2020) esta reforma busca dar aparato legal às práticas de contratação já existentes no mercado de trabalho, estimulando o contrato intermitente e o trabalho autônomo. Já Pochmann (2012) destaca que a Reforma Trabalhista, além de ter sido aprovada em um contexto de constante crescimento do desemprego, pobreza e desigualdade social na sociedade, tornou-se ainda mais precário o trabalho dos trabalhadores, já que estes são marcados por constantes mudanças produtivas e tecnológicas.

2.2- Concepções da escala de Trabalho 6x1

Ao longo da história, o conceito de trabalho passou por significativas transformações. De atividade voltada à subsistência, realizada em comunidades ou famílias, passou a ser elemento central das relações econômicas com a ascensão do capitalismo industrial. Segundo Marx (2011, p. 165) “o trabalho é a essência do ser social e, sob o capitalismo, torna-se uma mercadoria explorada para a geração de mais-valia”. Essa lógica se intensifica no século XXI, especialmente com o avanço das tecnologias e da automação no trabalho, que mudaram radicalmente as formas de produção (ANTUNES, 2018).

Com a introdução de tecnologias automatizadas, ou seja, os sistemas digitais no trabalho e produção, observa-se o surgimento de um novo processo de trabalho dentro da lógica do sistema capitalista. Antunes (2018), nos diz que a automação e o uso de máquinas versáteis visam maximizar lucros, reduzir custos e aumentar a produtividade, o que acarreta mudanças profundas nas relações de trabalho, e assim, “pontua que esse novo proletariado digital, submetido a uma lógica de controle algorítmico, sofre com a precarização das condições laborais, perdendo direitos históricos conquistados por lutas sindicais e sociais” (ANTUNES, 2018, p.48).

Acrescenta-se a estas condições a prestação de serviços, visto que esta tornou-se dominante nas economias contemporâneas, ou seja, os trabalhadores. Ao contrário do trabalho industrial padronizado do século XX, hoje há uma crescente informalidade,

exigência por multitarefas e jornadas flexíveis (KREIN, 2013). Esse fenômeno alterou também o perfil do trabalhador, que passou de um operário técnico, especializado e com vínculos estáveis, para um trabalhador polivalente, muitas vezes informal e com vínculos precários (Castel, 2005). Henry Fayol, ao teorizar sobre a administração clássica, ainda enxergava o trabalhador como peça funcional dentro de uma engrenagem produtiva, mas, na contemporaneidade, esse papel se expande e fragmenta (Chiavenato, 2014).

A flexibilização do trabalho começa a ganhar força a partir das décadas seguintes, especialmente com o neoliberalismo e as reformas trabalhistas. A ideia de flexibilização remete à possibilidade de ajustar as condições de trabalho às necessidades do mercado, o que, em tese, ampliaria a competitividade das empresas (Antunes, 2018). No entanto, conforme Antunes (2018), essa lógica serve mais ao capital do que ao trabalhador, criando novas formas de precariedade. Um exemplo concreto dessa flexibilização é a escala 6x1, prevista no artigo 67 da CLT, que apesar de não mencionar diretamente o termo escala 6x1, prevê que o trabalhador pode trabalhar 6 dias consecutivos, seguido de 1 dia de folga, de preferência aos domingos.

Assim, entende-se que a promulgação dessa jornada foi pensada para alinhar a jornada de trabalho às necessidades produtivas das empresas, permitindo maior tempo útil de produção e menor ociosidade operacional. A quem mais interessa essa escala? A resposta é clara: ao empregador. A lógica da jornada 6x1 permite que o capital extraia mais tempo de trabalho por semana, mantendo o mínimo legal de descanso.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2023), essa escala é legal desde que haja um descanso semanal e o limite de horas seja respeitado, mas, na prática, muitas vezes o trabalhador é submetido a exaustivas cargas horárias sem o devido repouso. Isso está diretamente relacionado à ideia de flexibilização do trabalho, onde as garantias são moldadas às necessidades do capital. Antunes (2018) destaca que esse modelo acarreta aumento da instabilidade emocional e da insegurança no emprego, com efeitos psicológicos severos no trabalhador. Dessa forma, a consolidação de jornadas rígidas e intensas, como a escala 6x1, mostra-se como reflexo direto da flexibilização trabalhista contemporânea. Ainda conforme Antunes (2018), essa flexibilização impõe aos trabalhadores um regime de instabilidade e sobrecarga que compromete não apenas a segurança, mas também o equilíbrio psíquico dos indivíduos. A busca incessante por produtividade, aliada à constante exigência de adaptação, tende a desgastar o trabalhador emocionalmente, especialmente quando há pouca ou nenhuma margem para o descanso e o lazer (DEJOURS, 1992).

Com isso, observa-se que os impactos dessa configuração de trabalho não se limitam ao aspecto físico, mas se estendem com gravidade à saúde mental. A escala 6x1, por exigir seis dias consecutivos de trabalho com apenas um dia de descanso, favorece o aparecimento de transtornos como estresse crônico, ansiedade e esgotamento emocional. Esses efeitos psíquicos afetam diretamente a qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores, criando um ciclo de desgaste que tende a se perpetuar na ausência de medidas corretivas e de políticas de proteção à saúde no ambiente laboral. A discussão sobre os efeitos dessa jornada extenuante será aprofundada na próxima seção, que abordará os impactos específicos dessa escala na saúde mental dos trabalhadores CLT.

2.3 - Possíveis consequências da escala de trabalho 6x1 para a saúde mental do trabalhador

Nos últimos anos, o debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado centralidade nas pesquisas acadêmicas e nas políticas públicas, sobretudo diante do aumento dos casos de adoecimento psicológico entre trabalhadores formais, em especial os regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A saúde mental não pode ser dissociada do bem-estar social, emocional e cognitivo do indivíduo, e influencia diretamente sua capacidade de lidar com os desafios cotidianos. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), saúde mental é um estado no qual a pessoa reconhece suas habilidades, enfrenta os estresses normais da vida, trabalha produtivamente e contribui para sua comunidade. No caso dos trabalhadores, o equilíbrio emocional é um pilar essencial para garantir desempenho profissional e preservação da dignidade no exercício de sua função.

Os primeiros sinais de preocupação com a saúde mental dos trabalhadores começaram a se intensificar nas últimas décadas do século XX, principalmente com as mudanças no modelo de trabalho que passou a exigir mais produtividade, flexibilidade e disponibilidade (ANTUNES, 2009). Com a consolidação de um modelo baseado em metas, jornadas prolongadas e exigências emocionais crescentes, a pressão constante passou a afetar não apenas a produtividade, mas também o equilíbrio psicológico dos profissionais (DEJOURS, 1992). Nas décadas seguintes, principalmente a partir dos anos 2000, com o avanço das tecnologias, o aumento das cobranças e o enfraquecimento das relações coletivas de trabalho agravaram esse cenário. Segundo Antunes (2009), o novo regime de acumulação flexível intensificou os mecanismos de controle e vigilância sobre o trabalhador, contribuindo para o aumento do sofrimento mental, muitas vezes invisível e naturalizado pelas dinâmicas organizacionais.

No ambiente laboral, entretanto, fatores como pressão excessiva por metas, ausência de pausas adequadas, jornadas extensas, como a escala 6x1, e a precarização dos vínculos de trabalho têm contribuído para o crescimento exponencial de quadros como depressão, estresse crônico e desgaste emocional.

A depressão, segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), é um transtorno caracterizado por humor deprimido, perda de interesse e prazer, redução da energia, sentimento de culpa ou baixa autoestima, distúrbios do sono e do apetite, e dificuldade de concentração. Já o estresse é uma reação do organismo a situações que exigem esforço de adaptação, especialmente frente a situações de ameaça ou pressão contínua. O desgaste emocional, por sua vez, aparece comumente associado à Síndrome de Burnout, definida pela OMS como uma condição resultante do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado, e se caracteriza por exaustão, sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho, e redução da eficácia profissional (OMS, 2020).

Esses transtornos geram impactos expressivos na vida profissional e social dos trabalhadores. Entre as principais consequências estão a perda de concentração, o declínio no desempenho, a falta de motivação e a sensação de insuficiência, fatores que comprometem diretamente a continuidade das atividades laborais.

Segundo Dejours (2005), o sofrimento psíquico pode abalar a percepção de competência e o sentimento de pertencimento à função exercida, dificultando a permanência no ambiente de trabalho. Além disso, a pressão por resultados e a ausência de reconhecimento contribuem para a perda de sentido no exercício da profissão, favorecendo um ciclo de desgaste e desvalorização.

Segundo Seligmann-Silva (2011), quando o trabalho adocece, ele também enfraquece os laços com a identidade profissional do sujeito, o que compromete não apenas sua produtividade, mas sua estabilidade emocional e sua relação com o próprio trabalho.

Além disso, os efeitos não se limitam à produtividade ou ao desempenho técnico do trabalhador. A saúde mental comprometida impacta diretamente a vida pessoal, social e afetiva do indivíduo. Alvarenga (2014) destaca que o trabalhador adoecido tende a ver o ambiente profissional como hostil, o que contribui para o afastamento social, rupturas familiares e aumento da sensação de isolamento. Isso demonstra que o sofrimento psíquico do trabalhador não é apenas um problema individual, mas social e estrutural, profundamente conectado às condições de trabalho às quais está submetido.

Ademais, o desgaste emocional acumulado no contexto profissional se reflete na vida privada, afetando a capacidade de escuta, convivência e vínculo afetivo. Dejours (1992) afirma que o sofrimento psíquico pode gerar um silenciamento emocional que limita a expressão de sentimentos no meio familiar e social, criando barreiras de comunicação e isolamento. Seligmann-Silva (2011) complementa ao dizer que o trabalhador emocionalmente exaurido tende a evitar o contato interpessoal, o que prejudica sua rede de apoio e aumenta a vulnerabilidade emocional fora do ambiente de trabalho.

Essa realidade pode ser comprovada empiricamente a partir dos dados fornecidos pelo portal G1 (2025), que noticiou um crescimento expressivo no número de afastamentos por causas relacionadas à saúde mental no Brasil. Segundo a matéria publicada, o país registrou, em 2024, um total de 472 mil afastamentos por ansiedade e depressão, sendo considerado um aumento de mais de 60% em comparação ao ano anterior e o maior índice da última década. Psiquiatras e psicólogos atribuíram esse cenário à crescente instabilidade no mercado de trabalho, à diminuição das garantias trabalhistas, à redução de equipes e ao avanço da terceirização jurídica. Ainda de acordo com a reportagem, o Ministério do Trabalho anunciou uma atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), com o intuito de intensificar a fiscalização sobre a saúde mental nas empresas.

Esses dados apontam para um agravamento progressivo do adoecimento psíquico no ambiente laboral, o que corrobora os estudos de Dejours (1992), que já identificava o sofrimento mental como um dos efeitos colaterais das novas formas de organização do trabalho. Conforme demonstrado anteriormente, à Lei nº 5.452/1943, que regulamenta a Consolidação das Leis do Trabalho e permite a adoção da escala 6x1, modelo no qual o trabalhador atua por seis dias consecutivos e tem direito a apenas um dia de descanso.

Com a implementação de jornadas extensas, neste caso a escala 6x1, a tendência é que esse quadro se agrave ainda mais. O regime de seis dias consecutivos de trabalho para apenas um de descanso compromete diretamente os ciclos de recuperação física e emocional do trabalhador, reduzindo o tempo dedicado ao convívio familiar, ao lazer e à saúde. Esse tipo de jornada favorece a sobrecarga mental e impede o restabelecimento psíquico necessário à preservação do bem-estar. Como aponta Dejours e Abdoucheli (1994), jornadas extenuantes deterioram o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho,

favorecendo o esgotamento emocional e a perda de sentido na atividade laboral. Nesse contexto, a sobrecarga não afeta apenas o corpo, mas também a capacidade do sujeito de simbolizar o sofrimento e buscar estratégias de enfrentamento. Esse crescimento histórico de afastamentos por transtornos mentais, conforme observado entre 2014 e 2024, revela uma trajetória preocupante. O gráfico 1 abaixo, divulgado pelo Ministério da Previdência Social (apud G1, 2025), ilustra a progressão desses afastamentos ao longo da última década:

Ilustração - Afastamento por transtornos mentais (2014 - 2024)



Fonte: Ministério da Previdência Social (apud G1, 2025).

Essa evolução não pode ser analisada de forma isolada. Conforme destaca Seligmann-Silva (2011), o sofrimento mental deve ser compreendido como uma consequência das condições estruturais do trabalho contemporâneo. A imposição de metas inalcançáveis, a instabilidade contratual e o enfraquecimento das relações coletivas contribuem para um ambiente de insegurança constante, no qual o trabalhador se vê compelido a resistir silenciosamente à sobrecarga e à desvalorização. Com a manutenção de regime de trabalho como o 6x1, a expectativa é que os dados sobre adoecimento psíquico sigam crescendo, resultando em prejuízos não apenas para os trabalhadores, mas para a sociedade e a economia como um todo, dada a redução da produtividade, o aumento dos custos previdenciários e o comprometimento da força de trabalho.

3 - METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, uma vez que busca compreender os efeitos da jornada de trabalho 6x1 para trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o intuito de analisar os principais desafios enfrentados por estes trabalhadores. De acordo com Gil (2008, p. 42), “a pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos”.

Além disso, trata-se também de uma pesquisa de campo, por utilizar dados primários obtidos diretamente com os trabalhadores, por meio da aplicação de formulário. Quanto à abordagem, a pesquisa adota uma perspectiva qualitativa, com interpretações descritivas e analíticas sobre os dados obtidos. Conforme Minayo (1994), a abordagem qualitativa preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, focando a compreensão dos fenômenos em suas particularidades. E para embasar tal pesquisa fez uso de um estudo bibliográfico, sustentado por livros, artigos científicos, dissertações, teses e periódicos de autores que discutem sobre o tema. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já publicado, analisado e interpretado por outros autores.

A coleta de dados primários foi realizada por meio da aplicação de um formulário eletrônico, elaborado no Google Forms, e encaminhado aos participantes especificamente no WhatsApp. O instrumento de pesquisa foi composto por dezessete perguntas, sendo oito fechadas, sete abertas e duas questões do tipo misto — também denominado semiestruturadas, pois permitiam ao participante selecionar uma opção e, simultaneamente, justificar ou descrever sua resposta (Lakatos e Marconi, 2003).

Para a análise dos dados, foi adotada a análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011). Essa técnica consiste na sistematização e interpretação das comunicações, com base em indicadores quantitativos e qualitativos que permitam inferir os conhecimentos produzidos a partir das respostas e todos os dados foram analisados com base em rigor ético, respeitando a confidencialidade e o anonimato dos participantes. Não foram coletadas informações sensíveis ou identificadoras, pois preservou que os participantes da pesquisa pudessem se sentir seguros para compartilhar suas percepções e experiências.

4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

Convém ressaltar que, para esta pesquisa, foram enviados formulários eletrônicos para esses 30 trabalhadores que atuam na escala de trabalho 6x1 — seis dias consecutivos de trabalho com apenas um de descanso — dos quais 22 responderam. O número de 30 participantes foi escolhido intencionalmente a partir de uma lista de pessoas conhecidas que trabalham ou já trabalharam na escala 6x1. Essa seleção visou garantir que os participantes tivessem experiência direta com a jornada e conseguissem expressar claramente suas percepções sobre os desafios dessa rotina. Apesar do tamanho reduzido, a amostra permite uma análise consistente dos impactos da escala 6x1 na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Dentre os respondentes, 72,7% pertencem à faixa etária entre 18 e 25 anos, e 27,3% estão na faixa entre 26 e 35 anos. Nenhuma resposta foi registrada nas faixas etárias de 36 a 45 anos ou acima de 46 anos, conforme o padrão de pergunta estabelecido no formulário. Quanto ao gênero, 50% dos participantes se identificaram como feminino, 45,5% como masculino e 4,5% preferiram não informar.

Um fato importante que merece destaque é a presença de trabalhadores mais jovens atuando na escala de trabalho 6x1, ou seja, com idade que vai dos 18 aos 35 anos de idade, já que em nenhuma resposta foi constatado trabalhadores com mais de 36 anos de idade. Este fato nos remete a compreensão de que quanto mais jovem for o trabalhador a atuar nesta escala de trabalho, maior eficácia tem para o mercado de trabalho, já que conforme salienta Almeida (2011, p.109), conseguem moldar os funcionários “[...] no sentido de capturar a subjetividade do trabalhador em prol do seu envolvimento participativo e colaborativo com as práticas interdepartamentais”. Neste viés, Antunes (2006), destaca que integra e envolve as maneiras do ser, do saber, do pensar e do agir dos trabalhadores em prol da produtividade do capital, melhor dizer, da empresa moldar seu comportamento no ambiente de trabalho de acordo com o que ela deseja que este trabalhador aja e seja, o que vai ao encontro com os discursos do Estado e do mercado relacionado com a flexibilidade, as competências e a multifuncionalidade do trabalhador.

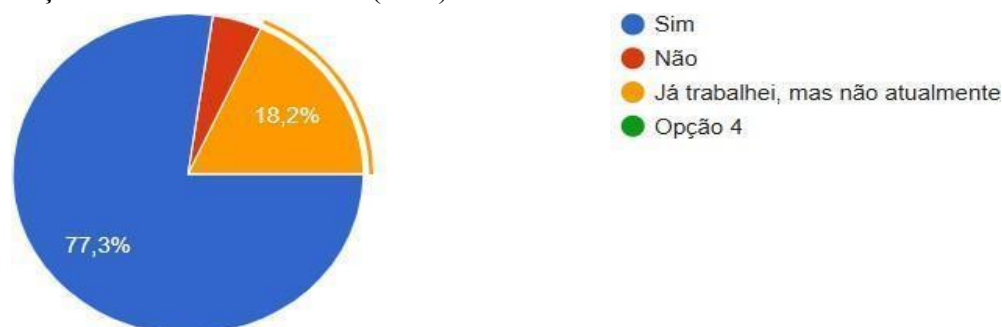
4.1 Escala de trabalho 6x1: Impactos e consequências relacionados com as questões profissionais

No que tange à ocupação profissional atual, os dados revelaram uma ampla variedade de funções, destacando-se cargos como auxiliar administrativo, gerente comercial, docente, atendente de lojas e mercados, ajudante operacional, assistente de marketing, gerente, caixa, mecânica, supervisora, garçom, atendente comercial, vendedora, repositora e supervisora de vendas.

Essa variedade de cargos e funções demonstram que a escala de trabalho 6x1 está presente em diferentes setores, cargos e funções, sendo uma realidade comum tanto em serviços essenciais quanto em atividades do comércio, indústria e serviços. Essa heterogeneidade dos cargos indica que os impactos dessa jornada não se restringem a um único perfil de trabalhador, mas atravessam diferentes categorias profissionais. Nas respostas observa-se a presença de trabalhadores ocupando cargos de gerente, porém, há uma maior predominância de funções direcionadas para o ambiente operacional da organização. Para Pochmann (2012, p. 109), o setor de serviços e comércio, com maior predominância em ocupações que demandam baixa qualificação e um baixo valor de remuneração, “[...] tem sido a expressão maior das transformações no modo de produção e distribuição de bens e serviços nas economias capitalistas transcorridas desde o último terço do século XX”.

Com relação ao regime de contratação atual pelo mercado, a pesquisa revelou que 77,3% dos participantes estão inseridos no regime de CLT, enquanto 18,2% relataram que já trabalharam sob esse regime, mas não fazem mais parte e apenas 4,5% afirmaram nunca ter trabalhado com carteira assinada, conforme apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição dos entrevistados quanto ao trabalho atual sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)



Fonte: Elaborado pelo autor

Esses dados evidenciam que a maioria dos participantes da pesquisa possui vínculo formal com o mercado de trabalho, o que poderia, inicialmente, representar

maior estabilidade e acesso a direitos trabalhistas. Entretanto, Antunes (2018) e Druck (2011) apontam que o vínculo formal, embora importante, não é garantia de condições laborais dignas diante das crescentes flexibilizações da legislação e das transformações no mundo do trabalho. A formalidade, nos moldes atuais, convive com a precarização do trabalho, especialmente em contextos onde há intensificação da carga horária e aumento da pressão por produtividade, como ocorre em regimes de trabalho como o 6x1.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pela Lei nº 5.452/1943, representou um marco na proteção do trabalhador ao estabelecer normas referentes à jornada de trabalho, descanso semanal e direitos previdenciários (BRASIL, 1943). No entanto, nas últimas décadas, essas garantias vêm sendo enfraquecidas por reformas que visam adaptar as relações de trabalho às exigências do capital, o que, em muitos casos, resulta em perdas de direitos e no agravamento das condições laborais (ANTUNES, 2020).

A informação de que 18,2% dos participantes já trabalharam sob o regime CLT, mas atualmente não mais, reforça a tese da instabilidade do mercado formal de trabalho. Isso remete à análise de Castel (1998), ao afirmar que a fragmentação das relações laborais, marcada por vínculos temporários, terceirização e informalidade, gera insegurança social e profissional, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma, embora o número de trabalhadores com carteira assinada ainda seja majoritário entre os participantes da pesquisa, essa formalização não se traduz, necessariamente, em proteção efetiva contra os impactos do modelo de escala 6x1.

Com relação à experiência com a jornada de trabalho em regime de escala 6x1, a pesquisa constatou que 95,5% dos participantes afirmaram já ter trabalhado ou estarem atualmente submetidos a essa dinâmica. Apenas 4,5% responderam negativamente, e nenhum participante marcou a opção “não sei informar”.

Esses dados evidenciam a ampla presença dessa jornada no cotidiano dos trabalhadores pesquisados, o que levanta reflexões importantes sobre suas implicações na saúde física, mental e nas relações sociais. Apesar de o regime 6x1 estar previsto legalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), diversos autores, como por exemplo, Antunes (2020) e Dejours (2009), têm problematizado esse modelo, especialmente quando adotado em contextos de baixa autonomia do trabalhador e alta pressão no ambiente laboral. Antunes (2020) e Dejours (2009) destacam que o trabalho

contínuo com pausas reduzidas compromete a recuperação física e psíquica do trabalhador, favorecendo o surgimento de quadros de estresse, fadiga crônica e insatisfação no ambiente laboral. Tais efeitos são intensificados quando o trabalho é desenvolvido em setores com alta rotatividade, metas rígidas a serem cumpridas e jornadas extensas, características comuns às ocupações exercidas pelos respondentes. Dessa forma, os resultados refletem um cenário preocupante para a classe trabalhadora. Até que ponto a normalização da escala de trabalho 6x1 no cotidiano dos trabalhadores, muitos dos quais ocupam funções precarizadas e enfrentam desafios contínuos para conciliar a vida profissional com a vida pessoal, é satisfatório para a classe trabalhadora? Esta questão nos remete ao fato de que é necessário reforçar as necessidades de políticas públicas e práticas organizacionais que garantam condições adequadas para os trabalhadores submetidos à escala 6x1, buscando mitigar os impactos negativos associados a essa modalidade, pois conforme Almeida (2011, p.96) “o Estado minimiza a sua atuação a favor dos direitos trabalhistas coletivos, contribuindo para o enfraquecimento das entidades sindicais de representação da classe trabalhadora”. Além disso, aponta para a urgência de estudos aprofundados e debates que envolvam empregadores, sindicatos e Estado, visando a implementação de estratégias que promovam a saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, aspectos fundamentais para a sustentabilidade do mercado e para o desenvolvimento social, e não apenas estratégias para fortalecer o mercado, e conseqüentemente a expansão do sistema capitalista.

4.2- Escala de trabalho 6x1: Impactos e conseqüências relacionados com as questões pessoais

Com relação aos impactos da escala de trabalho 6x1 na vida profissional e pessoal dos trabalhadores, foi constatado pelas respostas que essa jornada intensa e com apenas um dia de descanso semanal influencia negativamente diversas esferas da vida do trabalhador como por exemplo: níveis elevados de estresse, ansiedade, exaustão e prejuízos na convivência familiar e social.

“Níveis de estresse e ansiedade altíssimos que afetam bastante meu convívio familiar dentro de casa.” (Entrevistado A); “É uma escala extremamente cansativa, impede de ter momentos de lazer com a família e amigos e dificulta meu desempenho nos estudos.” (Entrevistado B); “Impacto na minha rotina, vida social e convivências.” (Entrevistado C); “Ansiedade, exaustão, falta de sono entre outros.” (Entrevistado D); “Tem impacto na minha rotina, na minha saúde mental, no meu desempenho na faculdade, até

no meu relacionamento, é cansativo e estressante.” (Entrevistado E); “Atrapalha a convivência familiar.” (Entrevistado F); “Falta de tempo, sobrecarga e irritabilidade.” (Entrevistado G). “Não tenho tempo pra me dedicar aos estudos ou a minha família e amigos nem a mim mesmo.” (Entrevistado H); “Saúde mental.” (Entrevistado I); “Perder momentos de lazer, aos fins de semana com a família.” (Entrevistado J).

Entende-se que a pressão para manter o ritmo durante seis dias consecutivos gera sobrecarga física e mental, dificultando momentos de lazer, afetando o desempenho acadêmico e gerando impactos diretos na saúde mental, conforme reforçado na literatura sobre jornadas extenuantes (ANTUNES, 2020; DEJOURS, 2009). Pois estes relatos demonstram que a escala de trabalho 6x1, embora regulamentada pela CLT (BRASIL, 1943), tem repercussões significativas no bem-estar dos trabalhadores, corroborando estudos que apontam para o aumento de sintomas relacionados ao estresse e à fadiga crônica em jornadas longas e pouco flexíveis (ANTUNES, 2018; DEJOURS, 2009). A dificuldade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e os estudos evidencia a necessidade de repensar esse modelo de escala, buscando alternativas que promovam maior qualidade de vida e saúde mental para o trabalhador.

Ainda com relação a este assunto, foi questionado aos entrevistados se o trabalho atualmente proporciona tempo suficiente para descansar e cuidar da saúde física e mental durante a semana. As respostas, em sua maioria negativas, evidenciam que a rotina imposta pela escala 6x1 impossibilita a adequada recuperação do corpo e da mente, impactando diretamente na qualidade de vida, no convívio familiar e na autonomia pessoal. Optou-se por apresentar, a seguir, as respostas mais impactantes coletadas, com o intuito de ilustrar de forma representativa os efeitos da jornada sobre os trabalhadores. Essa abordagem é coerente com a técnica de análise qualitativa, conforme defendem Minayo (2008) e Bardin (2016), que reconhecem a importância de destacar falas emblemáticas na interpretação de dados subjetivos. Foram obtidas as seguintes respostas mais representativas:

“Com certeza não, o trabalho está puxado, 11h por dia, sem tempo pra nada, e a saúde mental vai pro ralo.” (Entrevistado A); “O tempo livre fico cansado e só quero dormir mas, tenho outras obrigações fora do trabalho ou seja, o descanso de verdade nunca vem.” (Entrevistado B); “Não porque o único dia de folga é o dia que tenho para resolver problemas do dia, afazeres domésticos e estudar.” (Entrevistado C); “Não, por que essa escala só proporcionar o empresário que é o patrão que ganha mais e enquanto nós trabalhadores é escravo e muitas vezes nem recebe o correto.” (Entrevistado D); “Porque, a rotina em casa é constante, não tenho tempo nem pra fazer uma consulta.” (Entrevistado E); “Não estou trabalhando no momento, mas não época minha saúde mental estava bem estável, com crises de

ansiedade frequentes devido a preocupação em atingir a meta da empresa.” (Entrevistado F); “Porque ele toma muito tempo do meu dia e ainda tenho faculdade então me sobra apenas 5 horas livres e gasto elas dormindo.” (Entrevistado G); “Devido a Sobrecarga e egotamento, um dia de folga não é o suficiente para lidar com o pessoal e outros afazeres (faculdade, família e lazer).” (Entrevistado H).

Esses relatos reforçam os achados de autores como Dejours (2009) e Antunes (2020), que apontam para a deterioração da saúde mental do trabalhador diante de jornadas intensas e da ausência de espaços reais de descanso. A sobreposição de tarefas laborais e domésticas, a falta de tempo para autocuidado e o sentimento de esgotamento constante revelam um cenário em que o trabalho consome não apenas o tempo, mas também a subjetividade dos indivíduos, gerando adoecimentos silenciosos e contínuos.

Dando continuidade à análise dos efeitos da escala 6x1 sobre a vida dos trabalhadores, a próxima buscou-se também identificar quais os principais desafios enfrentados ou vivenciados no contexto dessa jornada. As respostas revelaram um conjunto expressivo de sintomas físicos e emocionais, com destaque para o cansaço crônico, estresse contínuo, ansiedade, desgaste psíquico e limitação do convívio social e familiar. Dentre os relatos obtidos, optou-se por apresentar os que mais evidenciam a gravidade das consequências mencionadas:

“Muito cansaço, fico isolada, me afastei de amigos e família e deixei minha vida pessoal de lado no qual impactou muito com o meu convívio social, eu só vivo para o trabalho e parece que todo esse esforço não é suficiente pois não sou valorizada.” (Entrevistado A); “Desenvolvi ansiedade, muito estresse.” (Entrevistado D); “Estresse, convívio com a família diminuiu bastante, o ambiente de trabalho que se torna exaustivo e pesado.” (Entrevistado G); “O descanso passa muito rápido, tornando assim um dia muito cansativo, pois é o dia que tiramos para organizar a casa ou resolver problemas ou situações.” (Entrevistado J); “Fadiga, estresse, indisposição.” (Entrevistado M); “Ansiedade, pouco dia de descanso, falta de conviver com a sociedade em si no dia de descanso, dormindo muito para repor energia e mesmo assim não conseguir.” (Entrevistado P).

Conforme reforçam Antunes e Praun (2015), essas consequências se agravam quando o tempo livre não é suficiente para repor energias e exercer outras dimensões da vida, como relações afetivas, lazer ou mesmo o autocuidado. Isso revela como o modelo de escala de trabalho 6x1, ainda presente em muitas empresas brasileiras, mantém resquícios de um padrão fordista-taylorista de organização laboral, no qual a produção é colocada acima da dignidade humana, que conforme destaca Almeida (2011), o movimento que as formas de trabalho e produção vão assumindo na sociedade capitalista explicita como o trabalho é tratado pelo Estado para atender primeiramente as necessidades e ideologias do mercado.

Ainda sobre a jornada de trabalho em regime de escala 6x1, foi questionado aos entrevistados se já haviam apresentado algum sintoma de estresse relacionado à sua jornada e às funções exercidas no trabalho. As respostas indicaram que 100% dos participantes relataram sofrer com sintomas de estresse associados ao ambiente e à rotina laboral. Esse resultado evidencia a alta prevalência do estresse ocupacional entre trabalhadores submetidos à escala 6x1, destacando a intensa carga física e emocional imposta por essa jornada. Estudos como os de Silva et al. (2021) e Costa e Lima (2018) demonstram que jornadas longas e horários rígidos estão diretamente associados ao aumento do estresse e ao comprometimento da saúde mental.

Com relação à ocorrência de sintomas de depressão associados à jornada de trabalho e às funções exercidas, 63,6% dos entrevistados afirmaram já ter apresentado tais sintomas, enquanto 36,4% negaram essa experiência. Esses dados indicam uma expressiva parcela dos trabalhadores submetidos à escala 6x1 vivenciando efeitos depressivos associados ao contexto laboral. Essa prevalência ressalta a necessidade de atenção aos aspectos emocionais e psicológicos no ambiente de trabalho, principalmente em regimes que impõem longas jornadas e reduzem o tempo de descanso e convívio social. Estudos recentes, como os de Oliveira e Silva (2020) e Pereira et al. (2019), apontam que a exposição prolongada a condições laborais estressantes e a escassez de tempo para autocuidado aumentam significativamente o risco de desenvolvimento de transtornos depressivos entre trabalhadores.

Em relação à presença de sintomas de desgaste emocional vinculados à jornada de trabalho e às funções desempenhadas, 95,5% dos entrevistados relataram já ter vivenciado esses sintomas, enquanto apenas 4,5% negaram tal experiência.

Este elevado percentual evidencia o impacto significativo da escala 6x1 sobre o bem-estar emocional dos trabalhadores. O desgaste emocional é um componente crítico da síndrome de burnout, caracterizada por exaustão, despersonalização e baixa realização pessoal, que tem sido amplamente documentada em contextos de trabalho intensos e com pouca recuperação temporal (MASLACH; LEITER, 2016). Além disso, a escassez de pausas e a alta demanda emocional intensificam esses efeitos, comprometendo a saúde mental e a produtividade do trabalhador (SCHAUFELI; TARIS, 2014).

Quando questionados sobre como a jornada de trabalho na escala 6x1 impactou seu rendimento no ambiente profissional, os entrevistados relataram diversos efeitos negativos, tais como: Sensação de trabalhar no automático; sem motivação e totalmente absorvidos pelo cansaço baixa produtividade; dificuldades para cumprir as tarefas com qualidade e o acúmulo de pendências; foram mencionados em várias respostas. “Tive menor rendimento do trabalho deixando pendências para o dia seguinte” (Entrevistado A) e “baixa produtividade, alto teor de irritabilidade, falta de paciência” (Entrevistado C). Além disso, o estresse intenso dificultou o convívio com colegas e chegou a afetar a permanência no emprego, “Pedi para sair do trabalho pois não tinha mais saúde mental para entender os clientes” e o Entrevistado M que disse “Vontade de desistir... o cansaço foi tão forte que pedi demissão” (Entrevistado F).

No âmbito pessoal, o impacto da jornada foi igualmente significativo. Os entrevistados destacaram o aumento do isolamento social e a dificuldade de manter relações familiares e sociais satisfatórias. “O cansaço faz com que você fique isolado, sem ânimo para socializar” (Entrevistado D), e “Estive menos disposto para cuidar de mim mesmo e para me relacionar com a família, mais estressado e cansado” (Entrevistado G). Também foram relatados sentimentos de irritabilidade e estresse contínuo, que prejudicam o convívio com familiares e amigos, pois o “O tempo em família diminuiu muito e quando estava em casa, praticamente só dormia” (Entrevistado H) e “Impactou de uma forma grande, fiquei mais irritado e estressado” (Entrevistado B).

Ao integrar essas duas dimensões fica evidente que a escala de trabalho 6x1 promove um ciclo de desgaste que afeta tanto a vida profissional quanto pessoal dos trabalhadores. O cansaço e o estresse no trabalho reverberam nas relações sociais e familiares, enquanto a ausência de descanso e convívio social prejudicam a recuperação física e emocional, comprometendo a disposição e o rendimento no emprego. Conforme

aponta Dejours (2008), o sofrimento no trabalho ultrapassa o ambiente profissional, contaminando a vida pessoal e a saúde mental do trabalhador, o que pode gerar um ciclo vicioso de desgaste e adoecimento. Essa inter-relação entre esgotamento profissional e pessoal cria um cenário de desgaste contínuo, como evidenciado pelas respostas que indicam falta de motivação, baixa produtividade e isolamento social simultaneamente. Portanto, a análise das respostas mostra que a jornada 6x1 não afeta apenas o desempenho no trabalho, mas também compromete a qualidade de vida do trabalhador fora do ambiente profissional, ressaltando a necessidade de estratégias que considerem ambos os aspectos para promover o equilíbrio e a saúde integral do trabalhador.

4.3- Escala de trabalho 6x1: Impactos e consequências relacionados com a qualidade de vida

Ao serem questionados se a jornada de trabalho na escala 6x1 impacta sua qualidade de vida e bem-estar, 95,5% dos entrevistados afirmaram que sim e 4,5% não. Esse dado revela que a grande maioria dos trabalhadores percebe efeitos negativos diretos oriundos da estrutura de trabalho adotada, mesmo que a escala esteja prevista legalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que não significa que ela esteja livre de críticas ou de consequências sobre a saúde dos trabalhadores. Quando solicitados a descrever quais impactos experimentam, os entrevistados relataram diferentes formas de sofrimento e prejuízos à saúde física e mental, à vida social e à capacidade de autocuidado, tais como: Exaustão mental, falta de concentração, cansaço físico, ausência de lazer e tempo com familiares, além de relatos que refletem sensação de sobrecarga emocional. A entrevistada F afirma que “um único dia não é suficiente para um ser humano ser um ser humano”, expressando, de maneira simbólica, a impossibilidade de conciliar o descanso com outras dimensões da vida pessoal em apenas um dia de folga semanal” e “a falta de tempo para cuidar da saúde e para o lazer diminui bastante a qualidade de vida e o bem-estar” (Entrevistado L). Já o entrevistado A destaca que “o bem-estar fica de segunda opção na sua vida devido às pressões do trabalho”, a entrevistada Q comenta que “não ter tempo para cuidar de si mesmo, para uma simples caminhada, sair com amigos, visitar um familiar ou descansar” e “mudou meu humor, meu corpo e minha força de vontade, deixando tudo mais triste e cansativo e sem vida” (Entrevistado N).

Esses discursos relatados revelam que os impactos ultrapassam o plano físico, atingindo também aspectos emocionais e motivacionais. Tais manifestações se aproximam do que Dejours (1992) denomina de sofrimento patogênico no trabalho, quando a organização laboral impõe exigências e ritmos que esgotam o trabalhador, interferindo negativamente em sua saúde global. Do mesmo modo, Mendes e Ferreira (2007) alertam que a ausência de tempo para recuperar as energias e investir nas relações sociais e afetivas compromete de forma significativa a qualidade de vida no trabalho e fora dele. Diante do contexto de desgaste físico, mental e emocional relatado anteriormente, os participantes foram convidados a sugerir estratégias ou mudanças que, em sua visão, poderiam contribuir para a melhoria da rotina de trabalho. As respostas evidenciaram uma forte demanda por intervenções voltadas à saúde mental e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Dentre as sugestões mais recorrentes, destaca-se a solicitação de apoio psicológico no ambiente organizacional. Para os entrevistados A, C e J, essa medida é considerada imprescindível para o enfrentamento dos efeitos emocionais gerados pelas longas jornadas e pressões laborais, “apoio psicológico é imprescindível”, enquanto o entrevistado A completa: “mais pausas, e com certeza apoio psicológico” (Entrevistada C)

Outra estratégia citada com frequência foi a necessidade de mais pausas ao longo do expediente, tanto para descanso quanto para reorganização mental e física, “mais pausas e dois dias de descanso” (Entrevistado O) seriam fundamentais para recuperar o fôlego e o ânimo para as atividades. Já uma outra trabalhadora destaca que “escalas diferentes, mais pessoas para trabalhar e não virarmos apenas robôs em produção em série”, expressando a sensação de desumanização vivida no cotidiano profissional (Entrevistada Q).

A ampliação dos períodos de folga também foi uma sugestão expressiva entre os participantes, como: “um período maior de folga” (entrevistada F), “no mínimo dois dias de descanso ajudaria bastante. No sono, na rotina e na autoestima” (Entrevistado T). Outros trabalhadores destacaram medidas como redução da carga horária, incentivo ao autocuidado e a implantação de escalas mais equilibradas, “eu tento sempre me exercitar” (Entrevistada L), evidenciando um esforço pessoal para manter a saúde física e emocional, mesmo diante da rotina exaustiva.

As respostas sugerem que os trabalhadores não apenas reconhecem os fatores que contribuem para seu adoecimento, mas também são capazes de indicar ações práticas e humanizadas que poderiam amenizar os efeitos do modelo vigente. Como

afirmam Mendes e Ferreira (2007), a construção de um ambiente laboral mais saudável depende diretamente da escuta ativa dos trabalhadores e da incorporação de estratégias que respeitem os limites humanos frente às exigências do mundo produtivo.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo proposto por esta pesquisa — analisar os principais impactos da escala de trabalho 6x1 para trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com ênfase na saúde mental, estresse e qualidade de vida — conclui-se que essa modalidade de jornada, apesar de legal, tem gerado efeitos significativos e preocupantes sobre os trabalhadores entrevistados.

Os dados obtidos, por meio de questionário aplicado a trabalhadores inseridos nesse regime de escala, demonstraram uma realidade marcada por altos níveis de estresse, desgaste emocional, cansaço crônico, perda de qualidade de vida e prejuízos à convivência familiar, afetiva e social. Os relatos evidenciaram que o único dia de descanso semanal não é suficiente para a recuperação física e mental, tornando a rotina laboral exaustiva e, em muitos casos, adoecedora. Tais achados corroboram autores como Dejours (1992), Antunes (2018) e Seligmann-Silva (2011), que apontam para os efeitos negativos da intensificação do trabalho sobre a saúde psíquica.

Além disso, foi possível verificar que a normalização da escala 6x1 reflete um modelo produtivo que prioriza o lucro e a maximização do tempo de trabalho, em detrimento do bem-estar humano. Embora a CLT preveja esse tipo de jornada, os dados indicam que sua aplicação, sem contrapartidas organizacionais voltadas à saúde e ao equilíbrio pessoal dos trabalhadores, acarreta um ciclo de desgaste físico e emocional, afetando não apenas a produtividade, mas o sentido do trabalho na vida dos indivíduos.

Os entrevistados relataram ainda a ausência de estratégias de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho, como pausas adequadas, suporte psicológico e políticas de cuidado. As sugestões oferecidas pelos próprios trabalhadores apontam caminhos possíveis para amenizar os efeitos negativos da jornada 6x1, como a ampliação do tempo de descanso, a reestruturação das escalas e a implementação de ações voltadas ao bem-estar.

Dessa forma, esta pesquisa contribui para o debate sobre os limites e consequências da jornada 6x1 na contemporaneidade, alertando para a urgência de políticas públicas e organizacionais mais humanas e sustentáveis. Embora o estudo

tenha se baseado em um recorte específico e não permita generalizações, seus resultados evidenciam a necessidade de repensar modelos de trabalho que, ainda que legalizados, colocam em risco a saúde integral dos trabalhadores.

Sugere-se, para futuras pesquisas, a ampliação da amostra e a análise comparativa entre diferentes regimes de trabalho, setores produtivos e faixas etárias, a fim de aprofundar a compreensão sobre os múltiplos impactos da jornada de seis dias consecutivos com apenas um de descanso. O conhecimento gerado poderá subsidiar decisões organizacionais e políticas

voltadas à valorização do trabalhador, à promoção de ambientes laborais mais saudáveis e à construção de relações de trabalho baseadas no respeito à dignidade humana.

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Angelita Oliveira. *Ensino médio técnico profissional: um processo instrumental para a empregabilidade*. Tese de doutorado. UFU, 2011.
- ALVARENGA, M. R. C. Trabalho, subjetividade e sofrimento psíquico: contribuições para a compreensão do adoecimento mental. *Psicologia em Estudo*, v. 19, n. 4, p. 695-703, 2014.
- ALVARENGA, R. A. A saúde mental dos trabalhadores e as condições de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 55-67, 2014.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011. Disponível em: <https://www.editoracortez.com.br/adeus-ao-trabalho-ensaio-sobre-as-metamorfoses-e-a-centralidade-do-mundo-do-trabalho-15-edicao/p>. Acesso em: 04 maio 2025.
- ANTUNES, Ricardo. O carrossel da precarização do trabalho. *Revista Fórum*, 2021. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/opiniao/2021/9/6/o-carrossel-da-precarizacao-do-trabalho-102764.html>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *O trabalho no século XXI: Metamorfoses, centralidade e*

desafios. Instituto Humanitas Unisinos – IHU, 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/581530-o-trabalho-no-seculo-xxi-metamorfozes-centralidade-e-desafios>. Acesso em: 14 abr. 2025.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização: a nova morfologia do trabalho precário. *Revista Configurações*, n. 21, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Jornada de trabalho e escala 6x1. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/jornadas-de-trabalho>. Acesso em: 04 maio 2025.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

CID-11. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 11ª Revisão**. Organização Mundial da Saúde, 2019.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. *Assédio moral e organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://www.editoraltr.com.br/produto/curso-de-direito-do-trabalho-18-ed-2019-mauricio-o-godinho-delgado/2398495>. Acesso em: 04 maio 2025.

DRUCK, Gabriel. **Direito do trabalho e globalização: reflexões sobre a flexibilização**. São Paulo: LTr, 2011.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novas formas de mobilização sindical**. São Paulo: Boitempo, 2011.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. 10 mar. 2025. Disponível em: <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>. Acesso em: 19 maio 2025.

JUSLABORIS. Autoritarismo e formação do direito do trabalho no Brasil até a CLT. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217873>.

MARX, Karl. ***O Capital: crítica da economia política – Livro I: o processo de produção do capital***. São Paulo: Boitempo, 2011. Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/o-capital-vol-i-104008>. Acesso em: 04 maio 2025.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Compreendendo a experiência do burnout: pesquisas recentes e suas implicações para a psiquiatria. ***World Psychiatry***, v. 15, n. 2, p. 103–111, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>. Acesso em: 31 maio 2025.

MENDES, Ana Maria; FERREIRA, Maria Cristina. ***Trabalho e saúde mental: a experiência de sofrimento psíquico nas organizações***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). ***Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases***. 2020. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/. Acesso em: 19 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). ***Classificação Internacional de Doenças – CID-11: Burnout***. Genebra, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). ***Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates***. Geneva: WHO, 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). ***Saúde mental: fortalecer nossa resposta***. Genebra, 2017.

POCHMANN, M. ***Nova Classe Média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira***. São Paulo: Boitempo, 2012.

RESENDE, D. C. Organização do trabalho na sociedade contemporânea. ***JusLaboris***, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208593/2020_resende_debora_organizacao_trabalho.pdf.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. Uma meta-análise do modelo demandas-recursos no trabalho: implicações para o bem-estar dos trabalhadores. ***Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho***, v. 18, n. 1, p. 45–56, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275201700010004>. Acesso em: 31 maio 2025.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental no trabalho: o processo de desgaste psíquico dos trabalhadores. ***Cadernos de Psicologia Social do Trabalho***, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 45-56, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e sofrimento psíquico: possibilidades de intervenção à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 124, p. 33-45, 2011.

SILVA, Carla Almeida da; COSTA, Luana Ribeiro da. Saúde mental e organização do trabalho: uma abordagem crítica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Kf9LcPrPzMKmXz3PcPw3TKy/?lang=pt>. Acesso em: 04 maio 2025.

SILVA, E. 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. *JusLaboris*, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/217773/2023_silva_emiliano_80anos_clt.pdf.

SOLIDES. **O que é CLT: entenda seu significado, vantagens e como surgiu.** Disponível em: <https://solides.com.br/blog/o-que-e-clt/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

VIGNOLI, M. et al. Estresse no trabalho e depressão: uma revisão sistemática. *Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública*, v. 12, n. 6, p. 6521–6540, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph120606521>. Acesso em: 31 maio 2025.