

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**CAMILA SILVEIRA CHAVES
JENIFFER RAIANE HORÁCIO**

QUALIDADE DE VIDA NO RAMO SUPERMERCADISTA: um estudo
de caso sobre os impactos da escala 6x1.

**FRANCA/SP
2025**

CAMILA SILVEIRA CHAVES
JENIFFER RAIANE HORÁCIO

QUALIDADE DE VIDA NO RAMO SUPERMERCADISTA: um estudo
de caso sobre os impactos da escala 6x1.

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos
obrigatórios para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Profa. Me. Taciana Lucas e
Afonseca Salles

FRANCA/SP
2025

CAMILA SILVEIRA CHAVES
JENIFFER RAIANE HORÁCIO

QUALIDADE DE VIDA NO RAMO SUPERMERCADISTA: um estudo
de caso sobre os impactos da escala 6x1.

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos
requisitos obrigatórios para obtenção do
título de Tecnólogo em Gestão de
Recursos Humanos

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____
Nome..... : Profa. Me. Taciana Lucas e Afonseca Salles
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome..... : Prof. Dr. Fernando Dandaro
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”
Examinador(a) 2 : _____
Nome..... : Profa. Me. Maria Angélica de Araújo Oliveira
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 02 de junho de 2025.

AGRADECIMENTO

Agradecemos, em especial, à Profa. Me. Taciana Lucas e Afonseca Salles, por sua orientação dedicada, apoio constante e disponibilidade em todos os momentos ao longo desta jornada. Sua experiência, paciência e incentivo foram fundamentais para a realização deste trabalho. Seu comprometimento com a nossa formação acadêmica e humana nos inspira e permanecerá como referência em nossas trajetórias profissionais. Nosso sincero reconhecimento e gratidão por acreditar em nosso potencial e contribuir significativamente para a concretização deste projeto.

Dedico este Trabalho de Graduação a todos os momentos de aprendizado, às experiências que moldaram meu percurso acadêmico e à força interior que me impulsionou a seguir em frente, mesmo diante dos desafios. Que este trabalho represente a realização de um ciclo de crescimento e dedicação.

Aprender é a única coisa que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.
Leonardo da Vinci

RESUMO

Adotar longas e exaustivas jornadas de trabalho é comum em supermercados, pois visam ampliar seu horário de atendimento para conseguirem mais clientes. Este estudo teve como objetivo analisar os impactos da escala 6x1 na qualidade de vida dos trabalhadores do setor supermercadista. Partindo da análise da qualidade de vida no trabalho e do papel estratégico dos Recursos Humanos, o estudo aborda como a escala 6x1 afeta a saúde física, mental e social dos colaboradores. Utilizou-se uma metodologia qualitativa e descritiva, com pesquisa bibliográfica em artigos, livros e publicações científicas, além de pesquisa de campo com profissionais de uma rede de supermercados em Franca e região. Os resultados apontam que a jornada 6x1 compromete o bem-estar dos trabalhadores, favorecendo o surgimento de doenças físicas e emocionais. Foi evidenciado também que o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal gera insatisfação e alta rotatividade. O estudo sugere alternativas, como escalas mais flexíveis e programas de qualidade de vida no trabalho que podem minimizar os efeitos negativos e favorecer um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Cargos operacionais. Jornada de trabalho. Organizações. Recursos Humanos. Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

Adopting long and exhausting working hours is common in supermarkets, as they aim to extend their opening hours to attract more customers. This study aimed to analyze the impacts of the 6x1 work schedule on the quality of life of workers in the supermarket sector. Based on the analysis of quality of work life and the strategic role of Human Resources, the study examines how the 6x1 schedule affects employees' physical, mental, and social health. A qualitative and descriptive methodology was used, involving a bibliographic review of articles, books, and scientific publications, as well as field research with professionals from a supermarket chain in Franca/SP. The results indicate that the 6x1 work schedule compromises workers' well-being, contributing to the emergence of physical and emotional illnesses. It was also found that the imbalance between professional and personal life leads to dissatisfaction and high turnover rates. The study suggests alternatives such as more flexible work schedules and quality of work life programs, which can help minimize negative effects and promote a healthier and more productive organizational environment.

Keywords: Human Resources. Operational positions. Organizations. Occupational Health. Working hours.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Modelo conceitual de QVT: dinâmica da visão da pessoa e o trabalho ..	17
Figura 2- Modelo de escala 6x1	25
Figura 3- Afastamentos por Burnout.....	31
Figura 4- Faixa etária	37
Figura 5- Setor	37
Figura 6- Gênero	38
Figura 7- Estado civil	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Percepções da escala 6x1	39
---	----

LISTA DE SIGLAS

RH – Recursos Humanos

QV- Qualidade de Vida

QVT- Qualidade de vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
3 O PAPEL DO RH NA QUALIDADE DE VIDA	20
4 CARACTERÍSTICAS DO RAMO SUPERMERCADISTA.....	23
4.1 ESCALA 6X1 E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE	24
4.2 ESTRATÉGIAS DE EQUILÍBRIO: VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	32
5 ESTUDO DE CASO	36
5.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

O ramo supermercadista configura-se como sendo de elevada concorrência, no qual aqueles que oferecem o melhor custo-benefício acabam por ganhar a preferência dos clientes.

Nesse contexto, para atender às necessidades dos consumidores em termos de horário de funcionamento, é comum os supermercados adotarem escalas de trabalho como a escala 6x1, em que o colaborador trabalha por seis dias consecutivos seguidos por um dia de descanso. Embora essa estrutura seja considerada eficiente para as operações das empresas, ela pode impactar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Diversos estudos apontam que jornadas prolongadas, combinadas com intervalos reduzidos para descanso, têm efeitos adversos significativos na saúde física e mental dos colaboradores. Esses efeitos são amplificados no setor de supermercados, onde os trabalhadores frequentemente enfrentam altos níveis de estresse e pressão (Silva, 2023).

Assim, este estudo tem como objetivo conhecer os impactos da jornada de trabalho 6X1 na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores que atuam em redes de supermercados, compreendendo como essa rotina afeta o bem-estar geral, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos trabalhadores, identificando os desafios enfrentados pelos trabalhadores e sugerindo as adequações necessárias.

A relevância deste tema para as organizações reside na possibilidade de entender a relação entre a qualidade de vida dos trabalhadores e a sustentabilidade do desempenho organizacional, permitindo encontrar caminhos que beneficiem as partes. Condições de trabalho que prejudicam a saúde e o bem-estar dos colaboradores podem resultar em menor produtividade, aumento de absenteísmo e maior rotatividade, comprometendo tanto os resultados operacionais quanto o clima organizacional. Empresas que promovem um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável tendem a reter talentos com mais eficácia e a fomentar um crescimento sustentável.

Para alcançar esses objetivos, será realizada uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, utilizando técnicas de pesquisa bibliográfica em artigos, livros e publicações científicas sobre o assunto, além de pesquisa de campo com profissionais da área de supermercados em Franca/ SP e cidades da região.

O trabalho está dividido em quatro capítulos. O primeiro apresenta os conceitos de qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional; o segundo trata do papel do Recursos Humanos na qualidade de vida; o terceiro capítulo analisa a escala 6X1 no contexto dos supermercados; o quarto é dedicado à metodologia e análise dos dados coletados seguido das considerações finais e recomendações resultantes da pesquisa.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ser considerada importante nas organizações a partir da década de 1960. Trata-se de um modelo que visa melhorar a satisfação dos funcionários. A partir desse período, surgiram estudos e pesquisas que destacaram a importância de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e que promova o bem-estar dos colaboradores. A qualidade de vida no trabalho passou, então, a ser reconhecida como um fator essencial para a motivação, produtividade e satisfação dos trabalhadores.

O investimento na qualidade de vida no trabalho tem como objetivo atender às necessidades dos trabalhadores, partindo do princípio de que equipes mais satisfeitas e motivadas tendem a ser mais produtivas. O objetivo é alinhar os interesses dos funcionários com os da empresa. Quando há uma melhora na qualidade de vida, percebe-se um impacto positivo na produtividade. A QVT “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais pelo trabalho na organização e se sentirem satisfeitos e felizes” (Chiavenato, 2014).

Entretanto, cabe destacar que existe uma diferença entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Qualidade de vida é um conceito multidimensional que engloba a percepção do indivíduo sobre vários aspectos da vida, como saúde física, bem-estar emocional, interações sociais, condições ambientais, satisfação com a vida familiar, amorosa e social, além da própria estética pessoal (Dantas *et al.*, 2003).

Segundo Lentz *et al.* (2000), Qualidade de Vida (QV) é definida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, considerando a cultura, os sistemas de valores, objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Ou seja, envolve além da satisfação geral com a vida, a capacidade de avaliar a sua vida como satisfatória em termos físicos, emocionais, mentais e sociais.

Nesse sentido, a QV está associada a diversas fases da vida (crianças, jovens e idosos) e contextos (família, trabalho, sociedade, religiosidade), sendo então influenciada por diversos fatores como estilo de vida, prática de exercícios, qualidade do sono, nível de estresse no trabalho, etc. (Ferreira, 2022).

Complementando, Limongi-França (2004) afirma que o conceito de QV não pode ser algo único, pois depende do julgamento particular de cada indivíduo sobre as condições e os recursos que possui. Está relacionada com a percepção de bem-

estar do indivíduo, ou seja, como percebe, sente e avalia os recursos que possui, sua visão sobre as condições econômicas e sociais, sua expectativa de vida e a satisfação de suas necessidades. Isso significa dizer que para alguns ter qualidade de vida é ter dinheiro, para outros é ter saúde, e para outros é ter tempo para lazer e família.

Nesse sentido, o trabalho é uma importante fonte de satisfação e bem-estar na medida em que se configura como sendo o local onde as pessoas passam boa parte do seu dia e formador da sua identidade, sendo também fonte de realização.

Existe, então, uma diferença conceitual entre QV e QVT, sendo o primeiro referente a aspectos da vida que trazem bem-estar geral e o segundo, relacionado a aspectos profissionais que geram o bem-estar laboral. São conceitos diferentes em amplitude, sendo a QVT um dos aspectos da qualidade de vida geral (Limongi-França, 2004).

Encontrar meios de promover qualidade de vida no trabalho é uma forma de gerar bem-estar e saúde mental e, portanto, uma importante responsabilidade das empresas.

Sendo assim, a QVT se refere ao conjunto de melhorias que a organização realiza a fim de promover bem-estar e satisfação e, assim, influenciar a produtividade dos funcionários e a qualidade dos produtos e serviços prestados. A QVT é um conceito complexo e multidisciplinar que envolve diversos fatores como (Chiavenato, 2014):

- Satisfação com o trabalho executado;
- Possibilidade de um futuro na organização;
- Reconhecimento pelos resultados alcançados;
- Salário percebido;
- Benefícios auferidos;
- Relacionamento com os demais integrantes da empresa;
- Clima/Ambiente psicológico e físico do trabalho;
- Liberdade para atuar e responsabilidade para tomar decisões;
- Possibilidade de estar “engajado” e de participar ativamente.

De acordo com Limongi-França (2004), analisando os estudos sobre QVT é possível distingui-los em escolas de pensamento como a Escola Socioeconômica, a Organizacional e a Escola Condição Humana no Trabalho, que buscam compreender

o conceito de QVT a partir de uma certa perspectiva, contexto e em um dado momento.

Nesse contexto, a Escola Condição Humana no Trabalho, é atualmente considerada a mais completa, pois afirma que cada indivíduo é composto por aspectos biológicos, psicológicos e sociais, que interagem entre si. Assim, o indivíduo é considerado um ser biopsicossocial, com os fatores psicossociais desempenhando um papel fundamental para a compreensão da saúde e da doença na sociedade moderna (Limongi-França, 2004). A Figura 1, a seguir, ilustra o modelo conceitual de QVT.



Figura 1 – O modelo conceitual QVT: Dinâmica da Visão de Pessoa e Trabalho
Fonte: Limongi-França (2009)

Explicando melhor, a dimensão social envolve os valores, a cultura, a família, a organização social, a comunidade, o meio ambiente e a localização geográfica; a dimensão biológica, engloba características físicas herdadas geneticamente ou adquiridas ao longo da vida, como metabolismo, resistência de órgãos, força muscular, acuidade visual, etc.; e a dimensão psicológica envolve processos emocionais, afetivos e de raciocínio que compõem a personalidade, a compreensão e a resposta às circunstâncias (Limongi-França, 2004).

Nota-se que, a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos profissionais são temas de extrema importância e têm sido objeto de estudo em diversas áreas. Estudos como o de Trevisan e Castro, (2016) analisaram a satisfação e o impacto do trabalho em saúde mental, destacando a relação entre qualidade de vida, sofrimento mental e estresse nesse contexto.

Por outro lado, estudos como o de Rebouças, Legay e Abelha (2007) alertam para o potencial estresse, esgotamento e insatisfação relacionados ao trabalho quando há falta de recursos humanos, o que pode impactar a qualidade do trabalho prestado.

É importante ressaltar, que um dos precursores da QVT foi o estudioso Walton que a relacionou com oito aspectos do desenho do trabalho ou *work desing* em inglês, que são (Limongi-França, 2004):

- Compensação justa e adequada: remuneração justa pelos esforços e contribuições;
- Condições seguras e saudáveis: ambiente seguro, com proteção contra riscos à saúde;
- Oportunidades para desenvolver e usar as capacidades: permitir que as pessoas utilizem habilidades e competências, proporcionando um senso de realização e significado nas tarefas;
- Oportunidades futuras de crescimento contínuo e garantia de emprego: foca no desenvolvimento profissional contínuo, e na segurança no emprego, por meio da estabilidade e perspectivas de crescimento;
- Integração social na organização: ambiente de trabalho em que todos se sintam integrados, valorizados e apoiados;
- Constitucionalismo: ter políticas e práticas organizacionais justas, transparentes e seguidas de forma democrática e legal, garantindo igualdade e justiça;
- Trabalho e espaço total na vida: permitir equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e pessoais;
- Relevância social do trabalho: percepção de que o trabalho é importante para o indivíduo e para a sociedade, destacando como o trabalho contribui para o bem-estar social e econômico.

A partir das ideias de Walton, em 1980, Hackman e Oldman criaram o Modelo de Características do Trabalho (*Job Characteristics Model-JCM*), descrevendo cinco características principais do trabalho que são (Limongi-França, 2004; Cunha de Jesus *et al.*, 2019):

- Variedade de habilidades: é o grau em que o trabalho exige uma variedade de habilidades e competências;
- Significado da tarefa: é o grau em que a pessoa percebe que seu trabalho é importante para a empresa e para a sociedade;
- Identidade da tarefa: é o grau em que a pessoa sente pertencimento e realização ao realizar uma atividade do começo ao fim;
- Autonomia: é o grau de liberdade para organizar, priorizar e executar as tarefas;
- *Feedback*: grau de retorno recebido pelos colegas e pelo líder sobre o desempenho.

Na medida em que os níveis de variedade, significado, identidade, autonomia e *feedback*, são baixos, as pessoas tendem a perceber que não possuem QVT, pois sentem-se subaproveitadas, limitadas, não valorizadas, inúteis, sem apoio e incapazes.

Assim, nota-se que oferecer condições seguras e saudáveis que preservem o indivíduo contra riscos à saúde é um dos aspectos do trabalho que impactam diretamente na sua percepção de QVT. Além disso, fica claro que uma longa jornada de trabalho associada à líderes despreparados, trabalho repetitivo e monótono, falta de perspectiva de crescimento, desvalorização, entre outros, irão afetar a saúde do trabalhador. Ou seja, a falta de qualidade de vida no trabalho afetará a qualidade de vida geral do indivíduo.

Entretanto por muito tempo, acreditou-se que QVT e produtividade eram conceitos antagônicos, pois pensava-se que para ser produtivo era necessário dedicar mais horas e com mais afinco ao trabalho. Porém, estudos recentes revelam que o colaborador pode ser mais produtivo exatamente quando tem mais QVT. Isto é, na medida em que ele possui condições apropriadas de trabalho ele sente maior bem-estar, maior entusiasmo e motivação para trabalhar e assim produz mais e melhor.

3 O PAPEL DO RH NA QUALIDADE DE VIDA

A área de Recursos Humanos (RH) passou por várias mudanças desde a primeira Revolução Industrial, começando no início do século XX com a administração científica de Taylor, que enfatizou a eficiência e a produtividade, introduzindo métodos sistemáticos para aumentar a eficácia do trabalho, fortalecendo uma visão mais mecânica do trabalhador (Chiavenato, 2014).

O movimento das Relações Humanas, a partir dos estudos de Elton Mayo, em 1927, trouxe à tona a importância das relações interpessoais, da motivação e do bem-estar dos colaboradores para o seu bom desempenho (Robbins, 2009).

À medida que o século XX avançava, o RH começou a se transformar em uma área mais estratégica. Nesse processo, as organizações passaram a reconhecer o capital humano como um ativo valioso, essencial para o sucesso organizacional, afinal era a única coisa que os concorrentes não poderiam copiar. Isso levou à expansão da área, adotando práticas como (Chiavenato, 2014):

- Recrutamento, seleção e integração de novos colaboradores;
- Desenho e descrição de cargos;
- Avaliação de desempenho;
- Treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- Programas de recompensas, incentivos e benefícios;
- Programas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho

Além dessas atividades, os profissionais de RH também atuam na elaboração de estratégias que alinham os objetivos da empresa com as expectativas dos colaboradores, buscando maximizar a produtividade e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Em um ambiente altamente exigente e em constante mudança, a saúde mental dos colaboradores tem se tornado um tema central, já que as pessoas permanecem sendo o principal ativo das organizações. Tal enfoque parte do princípio de que o bem-estar psicológico não apenas influencia a produtividade e a eficiência dos funcionários, mas também impacta diretamente no clima organizacional e na retenção de talentos.

Nesse cenário, a área de Recursos Humanos, enquanto responsável por cuidar das pessoas em seus diferentes aspectos, tem um papel crucial para implementar políticas e práticas que promovam a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente

de trabalho. A saúde mental dos colaboradores é essencial, pois colaboradores psicologicamente saudáveis são mais produtivos, comprometidos e eficazes. Já a omissão em relação ao bem-estar mental pode levar à insatisfação no trabalho, rotatividade frequente e baixa produtividade (Chiavenato, 2014.).

Tendo em vista o mundo competitivo em que todas as empresas estão inseridas, ter funcionários com problemas mentais e físicos por falta de conciliação entre vida pessoal e profissional é extremamente prejudicial para ambos. Nesse sentido, os profissionais de RH podem capacitar os funcionários a conciliarem suas vidas pessoais e profissionais de forma eficaz. Como consequência, é possível que os funcionários tenham maior satisfação no trabalho, maior produtividade e redução do esgotamento.

Quando os funcionários têm tempo adequado para cuidar de suas necessidades pessoais, como família, hobbies e saúde, eles se sentem mais satisfeitos e motivados em suas vidas profissionais (Chiavenato, 2014).

Esse equilíbrio também contribui para a saúde mental e física das pessoas, evitando o esgotamento, aumentando a resiliência e reduzindo as chances de desenvolver transtorno mentais diversos.

Além disso, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal permite que os indivíduos tenham tempo para se recarregar e relaxar, o que resulta em maior criatividade e produtividade no trabalho. Funcionários com um equilíbrio saudável também estão mais propensos a permanecer na empresa a longo prazo, reduzindo a rotatividade e reduzindo custos.

Para que uma pessoa se sinta feliz desempenhando uma função, ela precisa ser compreendida pela empresa, tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Dessa forma, é de extrema importância que as organizações desenvolvam ações nesse sentido, como por exemplo (Gisela Sender e Denise Fleck, 2017):

- Horários flexíveis: garantir qualidade de vida para o colaborador, permitindo que ele organize sua rotina de forma a, por exemplo, buscar o filho na escola diariamente ou ter um dia de home office na semana, além de possibilitar uma carga horária reduzida quando necessário;
- Gratificações: reconhecer o trabalho do colaborador é essencial. Criar metas que possam ser convertidas em prêmios e bonificações é uma forma eficaz de motivação;

- Investimento em benefícios: oferecer iniciativas que promovam o bem-estar, como sessões de massagem durante o expediente ou programas como o Gympass, pode proporcionar momentos de relaxamento e contribuir para a qualidade de vida dos funcionários;
- Qualificação: investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores por meio de cursos e treinamentos não só valoriza a equipe, mas também beneficia a empresa com funcionários mais capacitados;
- Dar voz aos colaboradores: permitir que expressem seus sentimentos e forneçam feedbacks por meio de pesquisas organizacionais, reuniões ou quadros de mensagens fortalece o engajamento e o senso de pertencimento.

Por fim, pode-se dizer que o RH tem um papel essencial na promoção da qualidade de vida dos colaboradores na medida em que a forma como definem os cargos, a jornada de trabalho, as atribuições e responsabilidade e as tarefas, além da forma como gerenciam o clima organizacional, irá impactar na qualidade de vida no trabalho dos indivíduos e consequentemente na sua qualidade de vida geral.

4 QUALIDADE DE VIDA NO RAMO SUPERMERCADISTA

O trabalho se tornou crucial na vida das pessoas, sendo fonte de identidade e realização. Porém, tem suscitado discussões sobre seus limites e os impactos de uma redução da jornada em prol da saúde do trabalhador. Isso ocorre devido à invasão do trabalho na vida pessoal, interferindo no descanso e no lazer. Essa interferência pode ser ativa, quando não há separação clara entre trabalho e tempo livre, ou passiva, afetando a saúde física ou as relações pessoais (Egreja; Melo, 2023).

Assim como em shoppings e hospitais, o ramo supermercadista possui jornadas de trabalho superiores ao normal, em função da necessidade de atenderem ampla demanda de clientes em tempo quase integral não parando suas atividades aos finais de semana.

Via de regra, tais estabelecimentos possuem uma cultura que posiciona o colaborador como responsável pelo andamento da empresa, a partir de normas aprendidas e socializadas que moldam a forma de pensar e agir das pessoas dentro de uma ideologia que mescla a identidade do trabalhador com a empresa (Bridi, 2008).

Além disso, o ramo supermercadista é caracterizado por ser um meio altamente concorrido, em que grandes e pequenos mercados competem diariamente com promoções e atrativos, visando conquistar os clientes.

Tal concorrência é observada desde a década de 1990 quando a globalização permitiu a entrada de grandes redes internacionais de supermercados, como o Wal-Mart e o Carrefour por exemplo, em um momento em que o cenário nacional era composto por pequenas lojas locais e regionais. Isso gerou uma sequência de reestruturações no setor, que passou a buscar melhoria na sua eficiência operacional por meio da tecnologia e da otimização de seus recursos humanos (Ferreira, Venâncio e Abrantes, 2009)

Nesse sentido, uma das estratégias de competição é o horário de funcionamento e a facilidade dos serviços prestados, como entregas em domicílio, produtos selecionados com critério e cuidado, entre outras coisas, que exigem profissionais trabalhando nos mais diferentes horários e em todos os dias da semana.

Diante disso, muitos supermercados optam por adotar a escala 6x1 especialmente para trabalhadores do nível operacional, que precisam estar presentes

durante o funcionamento da loja para atender os clientes. Entretanto, esse tipo de regime de trabalho tem causado muitas discussões e será melhor explicado a seguir.

4.1 ESCALA 6X1 E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, regula a escala de trabalho 6x1 que aborda temas como salário-mínimo, férias e jornadas de trabalho. Nessa jornada, o empregado trabalha seis dias seguidos e tem direito a uma folga no sétimo dia, preferencialmente aos domingos, totalizando 44 horas semanais e oito horas diárias (Brasil, 2023).

Segundo o Art. 71, modificado pela Reforma Trabalhista de 2017, se o trabalho exceder seis horas diárias, é necessário um intervalo mínimo de uma hora; para jornadas inferiores a seis horas, o intervalo é de quinze minutos se ultrapassar quatro horas de trabalho. O Art. 58 estabelece que a duração normal do trabalho não exceda oito horas diárias, com possibilidade de até duas horas extras, remuneradas com 50% a mais do valor da hora de trabalho (Brasil, 2023).

Atualmente, cerca de 47% dos trabalhadores brasileiros trabalham mais de cinco dias por semana e 77% trabalham oito horas ou mais por dia, totalizando 71,1 milhões de pessoas (DataSenado, 2024).

A escala 6X1 é um exemplo de jornada longa com pouco descanso, na qual o empregado trabalha seis dias e tem apenas uma folga na semana que geralmente é no meio da semana, conforme ilustra a Figura 2, a seguir.

Figura 2- Modelo de escala 6x1

DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
29	30	31	1 TRABALHO	2 TRABALHO	3 TRABALHO	4 TRABALHO
5 TRABALHO	6 TRABALHO	7 FOLGA	8 TRABALHO	9 TRABALHO	10 TRABALHO	11 TRABALHO
12 TRABALHO	13 TRABALHO	14 FOLGA	15 TRABALHO	16 TRABALHO	17 TRABALHO	18 TRABALHO
19 TRABALHO	20 TRABALHO	21 FOLGA	22 TRABALHO	23 TRABALHO	24 TRABALHO	25 TRABALHO
26 TRABALHO	27 TRABALHO	28 FOLGA	29 TRABALHO	30 TRABALHO	31 TRABALHO	1
2	3	4	5	6	7	8

Fonte: Fernandes (2021)

Nota-se que após o dia da folga, o ciclo de trabalho recomeça e o funcionário volta às suas atividades, seguindo a sequência dos dias combinados de folga e trabalho da mesma forma. É muito comum ver essas escalas de trabalho em supermercados, *lojas*, *shoppings*, *Fast Food* e outros ambientes que exigem atendimento constante (Henrique, 2024).

Outro detalhe é que, mesmo que o trabalhador tenha uma folga, muitas vezes ela não acontece nos dias de descanso mais tradicionais, como sábado ou domingo, o que pode dificultar o descanso pleno e a integração com atividades sociais e familiares, além de impossibilitar uma breve viagem por exemplo, que ajudaria a aliviar o estresse.

As empresas que adotam a escala 6x1 estão em busca de aumento de produtividade e rentabilidade. Porém, essa escala pode trazer riscos para a saúde física e mental dos colaboradores.

O desequilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma preocupação constante para aqueles que trabalham sob esse regime. No contexto dos supermercados, o estresse associado à pressão constante intensifica ainda mais os impactos negativos da escala 6X1. Essa combinação de fatores contribui para um aumento do cansaço físico, problemas de saúde mental e maiores dificuldades em conciliar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais e familiares (Ancillotti, 2024).

A escala 6x1 está sendo bastante criticada, após Rick Azevedo começar a postar nas redes sociais, sobre a carga de trabalho desumana que vivia, ele era balconista em uma farmácia, na cidade do Rio de Janeiro. Em seus vídeos o Rick Azevedo diz: “Quero saber quando é que nós, da classe trabalhadora, iremos fazer uma revolução nesse país relacionada à escala 6x1. É uma escravidão moderna. Se a gente não se revoltar, colocar a boca no mundo, meter o pé na porta, as coisas não vão mudar” (Serpa, 2025).

Com isso Azevedo em 6 de outubro foi eleito vereador do Rio de Janeiro pelo PSOL. Sua eleição reforçar o debate sobre o fim dessa escala de trabalho, reunindo trabalhadores que possuem a mesma visão (Serpa, 2025).

A CLT não especifica a escala e permite o trabalho de 44 horas semanais, que são divididas por 8 horas diárias. O movimento contra a escala 6x1 é denominado de Vida Além do Trabalho (VAT) e sugere uma revisão da legislação (Barbosa, 2024b).

Junto com o Azevedo a deputada federal Erika Hilton que é do mesmo partido político, ressaltou no dia dos trabalhadores que “trabalhar seis dias seguidos para folgar um, para então começar mais uma semana de seis dias de trabalho não é vida. É exploração incompatível com a dignidade humana, mas permitida na nossa Lei. Não dá para viver só um sétimo da própria vida, não existimos apenas para trabalhar. Nossa Lei precisa mudar” (Serpa, 2025).

Juntos eles estão recolhendo assinaturas do parlamento para que a jornada de trabalho seja reduzida de 8 para 6 horas, sendo trabalhado 36 horas semanais.

Apesar da importância do tema, ainda existem lacunas na adoção de políticas que abordem os efeitos negativos da escala 6X1. Muitas organizações priorizam a produtividade imediata, negligenciando as consequências a longo prazo para os colaboradores. A ausência de intervenções voltadas para a saúde ocupacional reflete um descompasso entre a necessidade de resultados e o bem-estar dos trabalhadores, resultando em impactos significativos à saúde física e mental, além de afetar a dinâmica familiar e social (Ancillotti, 2024).

A saúde física de uma pessoa está ligada à qualidade e à quantidade de tempo que ele tem para descanso e recuperação do corpo. Em relação a longas jornadas de trabalhos, os impactos na saúde física são significativos e preocupantes. Ter uma rotina árdua com pouco intervalo para descansos pode trazer problemas como fadiga crônica, dores musculares, distúrbios do sono e aumento no risco de doenças

cardiovasculares. Estudos apontam que jornadas prolongadas estão associadas a uma maior incidência de acidentes vasculares cerebrais e problemas cardíacos, especialmente quando a carga horária ultrapassa 55 horas semanais. Além disso, interfere na recuperação muscular e no equilíbrio da vida pessoal e profissional, comprometendo o bem-estar geral dos trabalhadores e aumentando os índices de absenteísmo (ausências no trabalho) e baixa produtividade (Santos; Lima; Lima, 2023).

Quando um empregado trabalha sem folgas e sem pausas adequadas, sua capacidade de desempenhar as suas atividades cotidianas fica extremamente comprometida. Alguns fatores externos que contribuem para o desenvolvimento de doenças físicas são (Santana, 1996):

- Escalas de trabalho;
- Iluminação inadequada;
- Elevada exigência física e mental;
- Estresse no trabalho;
- Ambiente com exposição a ruídos intensos;
- Local de trabalho com elevadas ou baixas temperaturas;

Fica evidente, então que trabalhar por longos períodos pode prejudicar a saúde física e trazer doenças relacionadas à fadiga crônica, podendo aparecer insônia, falta de energia, cansaço extremo e uma queda geral na disposição para realizar atividades cotidianas. Tais consequências podem trazer outros problemas, como dores musculares e articulares crônicas, que podem piorar pela falta de tempo para uma recuperação adequada. E a exaustão pode atrapalhar a capacidade de concentração, aumentando os riscos de acidentes de trabalho (Santana, 1996):

A partir da exposição prolongada aos fatores estressores, podem surgir sintomas como (Santana, 1996):

- Cansaço contínuo ou recorrente, não associado a exercícios físicos e que não melhora com repouso;
- Manifestação, ao longo dos últimos seis meses, de perda de memória ou dificuldade de concentração, resultando em impactos nas atividades profissionais, educacionais e/ou sociais.

- Sinais gerais de mudança no sistema imunológico: surgindo dor na garganta, aumento ou sensibilidade dos gânglios linfáticos;
- Desconfortos nas articulações ou nos músculos;
- Variações na massa corporal: com aumento ou perda de peso considerável;
- Baixa qualidade de sono ou insônia frequente;
- Sensações de formigamento, entre outros.

Dentre estas, a privação do sono é um dos problemas que afetam com frequência os trabalhadores da escala 6x1, pois o tempo disponível para descanso não é suficiente para o corpo se recuperar, gerando estresse que afeta o sono. Segundo Barbosa (2024, n.p.),

a privação de sono prolongada pode levar a uma série de problemas de saúde, como a diminuição da imunidade, tornando o corpo mais suscetível a doenças; o aumento do risco de doenças cardiovasculares e hipertensão; dores musculares e articulares, ocasionando a falta de recuperação adequada entre os dias de trabalho.

Isso mostra como a escala 6x1 compromete a recuperação do corpo e a qualidade de vida dos trabalhadores, exigindo maior atenção ao seu bem-estar físico e mental.

Consequentemente, o acúmulo de cansaço pode trazer em geral um estado de exaustão física, que pode resultar em baixa produtividade e aumento da margem de erros no trabalho, gerando mais preocupação e criando um ciclo de cansaço e estresse diários (Barbosa, 2024.)

Em relação aos impactos sociais, o indivíduo que trabalha na escala 6x1 tem sua vida familiar e social afetadas, pois tem pouco tempo para interagir com os familiares e amigos, limitando suas interações e gerando alguns problemas, como o isolamento social. Como resultado ocorre a perda do apoio emocional, dos momentos de compartilhamento e troca, fatores importantes para a regulação emocional do indivíduo (Barbosa 2024).

Além disso, o trabalhador da escala 6x1 pode ter dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional gerados pela incapacidade de determinar uma distribuição saudável entre trabalho e vida pessoal, causando conflitos familiares e conjugais em função da sua frequente ausência. Essa situação também afeta os filhos, que muitas vezes não conseguem passar tempo suficiente com seus pais.

Nesse sentido, Lima (2024) apresenta o relato de uma atendente de loja e mãe solo, que expressa o desejo de ter mais tempo para cuidar de seu filho e de si mesma, afirmando: “eu gostaria de treinar, andar de bicicleta e continuar a faculdade de Recursos Humanos que tive que largar”. Esse relato ilustra a realidade de muitos brasileiros especialmente daqueles que são mães ou pais solteiros, que se desdobram entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares.

Reflete um desejo legítimo por mais tempo de qualidade, tanto para si quanto para seu filho, e evidencia como o estresse de jornadas de trabalho, como a escala 6x1, pode comprometer o bem-estar emocional, físico e social.

Essa situação reforça a importância de políticas laborais mais flexíveis e humanizadas, que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Iniciativas como a adoção de escalas mais flexíveis, o suporte para retorno aos estudos e programas voltados ao bem-estar dos trabalhadores poderiam proporcionar melhorias na qualidade de vida e no desempenho profissional. O exemplo citado não apenas mostra um problema estrutural, mas também sugere caminhos para uma comunidade mais inclusiva e consciente das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores.

Na sequência, cabe destacar os impactos psicológicos da jornada 6x1, que afetam a mente e o bem-estar psicológico do trabalhador, resultando em doenças mentais como ansiedade generalizada, depressão e síndrome de burnout.

Sobre isso é importante entender que o estresse é uma resposta do corpo diante de situações de pressão, sendo capaz de provocar sintomas físicos e emocionais, como cansaço excessivo, dores musculares e irritabilidade. Já a ansiedade caracteriza-se por uma preocupação exagerada e constante, acompanhada por sintomas como sensação de perigo iminente, inquietação e dificuldade para relaxar (Ramirez, 2023).

Tanto o estresse quanto a ansiedade são respostas do organismo a situações variadas, como a pressão constante no trabalho. No entanto, quando essas condições ocorrem por longos períodos, podem se tornar problemas mais graves e crônicos, impactando não apenas a saúde mental, mas na produtividade e a qualidade de vida do indivíduo (Barbosa, 2024).

Muitos dos trabalhadores da escala 6x1 sofrem dessas doenças que se tornam crônicas e desencadeiam outras doenças como a depressão profunda, desmotivação, baixa auto-estima e sensação de desesperança que é um sentimento de isolamento

social e solidão, pois o trabalhador muitas vezes não tem energia para socializar ou para participar de atividades que promovam seu bem-estar emocional.

Nesse cenário, o desenvolvimento da Síndrome de Burnout não é difícil, já que este está diretamente relacionado ao trabalho e especialmente com contextos de estresse e sobrecarga.

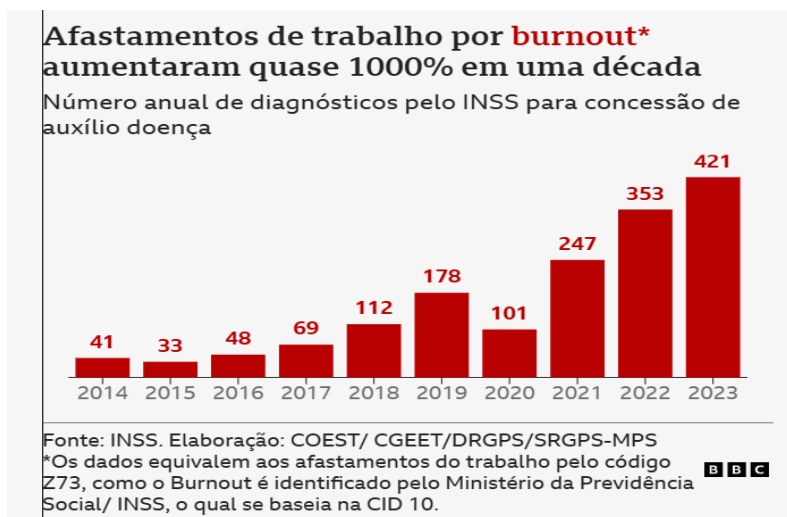
O termo inglês “*burn*” significa “queimar” e “*out*” significa “por completo”, descrevendo assim a sensação de exaustão, de combustão física e mental da pessoa. Em uma tradução livre poderia significar “incendiar-se”, “consumir-se em chamas”, “esgotar-se”. Freudenberger (1974), apontou em seus estudos que a síndrome de Burnout é geralmente desenvolvida como resultado de um período de esforço excessivo no trabalho com intervalos muito pequenos para recuperação (Jaques, 2002, *apud* Silva, Dias e Teixeira, 2012).

Segundo Trigo, Teng e Hallak (2007), burnout é aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, ou seja, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico e/ou mental.

Em 2022, a SB foi incluída na 11ª. Revisão da Classificação de Doenças (CID 11) e definida como uma síndrome ocasionada por um estresse crônico de trabalho não administrado de forma adequada, podendo ser motivo de afastamento do trabalho e responsabilidade do empregador (OPAS, 2019).

Estudos apontam que a Síndrome de Burnout tem sido um problema crescente, principalmente em áreas que demandam alta interação humana, como a área da saúde, educação, serviços sociais e atendimento ao cliente.

De acordo com pesquisas apontadas pela BBC (2023), o número de pessoas afastadas do trabalho por burnout é atualmente o maior número dos últimos dez anos no Brasil, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do Ministério da Previdência Social. A Figura 3, a seguir, ilustra esse crescimento desde 2014.

Figura 3- Afastamentos por Burnout

Fonte: Carvalho (2024)

Nota-se que o aumento ocorreu principalmente durante a pandemia do Coronavírus em 2019, cujos afastamentos por burnout, subiram de 112, em 2018 para 178 em 2019, chegando a 421 em 2023. Em apenas uma década, número de afastamentos por este motivo cresceram quase 1.000%. Tal crescimento é preocupante já que o burnout é uma síndrome de difícil tratamento e reabilitação do paciente ao ambiente de trabalho.

Fica evidente, que a busca pela promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho busca atender e facilitar as necessidades dos colaboradores no desempenho de suas funções no supermercado, por meio de iniciativas que irão promover seu crescimento pessoal e profissional de maneira saudável. Está diretamente relacionada ao bem-estar, à satisfação e à saúde do funcionário, considerando tanto as atividades desempenhadas em seu cargo quanto o ambiente em que ele trabalha.

A administração do setor supermercadista deve investir continuamente na melhoria da qualidade de vida no trabalho, implementando ações que favoreçam a manutenção da saúde dos colaboradores. Para isso, é essencial criar e adotar programas específicos que elevem o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente laboral, aprimorem as condições gerais de trabalho, promovam saúde e segurança, incentivem a integração entre equipes e estimulem o desenvolvimento de habilidades, entre outros aspectos.

A redução da jornada de trabalho ou a contratação de mais colaboradores, visando inserir mais dias de folga na escala do mês, podem trazer benefícios para a saúde mental dos colaboradores, podendo diminuir a depressão e ansiedade, promovendo boa saúde física e mental, maior produtividade, além de redução nas faltas e na rotatividade de pessoal.

Deste modo, fica evidente que é necessária promoção da qualidade de vida no trabalho, especialmente em setores como o supermercadista, não sendo apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia eficaz para a sustentabilidade organizacional. Ao introduzirmos os programas e práticas que visem o bem-estar físico e mental dos colaboradores, as empresas ajudam para um ambiente de trabalho seja mais saudável, produtivo e satisfatório.

4.2 ESTRATÉGIAS DE EQUILÍBRIO: VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

O equilíbrio da vida profissional e pessoal trata-se da habilidade de consolidar as necessidades do trabalho e da qualidade de vida pessoal, como o tempo com nossa família e amigos, saúde e hobbies. É uma condição em que as responsabilidades profissionais não sobrecarregam a rotina, possibilitando que a pessoa aproveite sua vida pessoal.

Ter o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal é essencial para o nosso bem-estar, trazendo muitos benefícios para o indivíduo. Segundo Mota (2017), manter um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional é essencial para a saúde física e mental, fortalecendo os relacionamentos, promovendo um crescimento profissional sustentável e prevenindo o esgotamento.

Quando as pessoas têm tempo para descansar e se dedicar a interesses pessoais, tendem a ser mais produtivas e criativas no ambiente de trabalho. Dessa forma, o indivíduo que consegue controlar suas responsabilidades sem sobrecarga tem uma redução especial no estresse e um aumento na produtividade.

No entanto, conquistar esse estado de equilíbrio não é tão simples. Há muitos obstáculos que podem impedir uma pessoa de alcançá-lo, como a pressão financeira, ou seja, a necessidade de ganhar mais dinheiro que pode levar os indivíduos a aceitar empregos que consomem cada vez mais seu tempo e energia. A falta de paciência também pode ser um obstáculo, pois muitas pessoas não percebem que estão

desequilibradas até que sintam os efeitos negativos, entre outros fatores que podem dificultar a manutenção do seu bem-estar (Mota, 2017).

Porém, esse equilíbrio não deve ser visto apenas como uma responsabilidade individual, mas também como uma questão organizacional, pois se o colaborador não estiver bem seu rendimento na empresa ficará prejudicado. Diante disso, as organizações desempenham um papel importante na promoção da qualidade de vida dos funcionários, implementando iniciativas que visam oferecer condições adequadas de trabalho e descanso.

Neste contexto, o RH deve implementar programas de qualidade de vida no trabalho, buscando promover a saúde do indivíduo a partir dos aspectos biopsicossociais do trabalho, o que consequentemente permitirá o equilíbrio entre o profissional e o pessoal. Tais programas devem ser permanentes e voltados tanto para a qualidade de vida quanto para a qualidade de vida no trabalho, abordando temas diversos que vão desde autocuidado, tabagismo, diabetes até estresses e relacionamento interpessoal, de forma a criar um ambiente que traga, além de saúde e produtividade, maior criatividade e inovação para a empresa. Um lugar onde há mais liberdade e incentivos para propor ideias, os colaboradores se sentem mais engajados. Desta forma, eles trazem mais soluções para os problemas organizacionais.

Outro ponto relevante, é entender que o desenvolvimento de uma comunicação clara e respeitosa gera um ambiente de trabalho mais saudável e motivador, cuja tendência é que haja maior satisfação, menos faltas e intenções de desligamento, garantindo maior estabilidade e produtividade para a empresa. Nesse sentido, cabe ao RH criar formas de comunicação adequadas e treinar seus líderes para que saibam conversar com suas equipes.

Além disso, a forma como a jornada de trabalho é estruturada também influencia diretamente na qualidade das relações interpessoais e na comunicação dentro das organizações, sendo necessário antes entender os tipos de escalas existentes, quais são as opções disponíveis e como elas impactam tanto a empresa quanto os colaboradores.

Uma das escalas é a 5x1, na qual trabalha-se por 5 dias consecutivos e descansa um dia, sendo necessário trabalhar 7h e 20 minutos por dia para completar 44 horas semanais. Tal formato é muito utilizado quando é necessário que no local

sempre haja alguém trabalhando como no caso de hospitais (enfermeiros, médicos e recepcionistas), funerárias, porteiro residencial, operador de telemarketing, entre outros. O dia de folga não necessariamente cai sempre aos domingos, mas a legislação exige que a folga seja aos domingos uma vez a cada sete semanas para os homens e para as mulheres deve ser quinzenalmente, segundo artigo 386 da CLT (Ifrectal, 2024).

Outra escala existente é a escala 5x2, na qual as pessoas trabalham 5 dias e folgam 2 dias. Por exemplo, o colaborador trabalha na Trabalha de segunda à sexta feira e folga no sábado e domingo geralmente, escritórios administrativos, alguns estabelecimentos comerciais e fábricas adotam esse tipo de escala. Algumas empresas optam por não estabelecer folgas fixas e consecutivas, realizando mudanças semanais. No entanto, o principal aspecto é a carga horária, que corresponde a 44 horas semanais, possibilitando que o colaborador trabalhe até 8 horas e 48 minutos por dia (Sami Saúde, 2024).

Outras jornadas encontradas são as de 6 horas diárias de segunda à sexta, folgando aos finais de semana, comum em instituições financeiras; a jornada de 30 horas semanais sendo 5 horas diárias por 6 dias da semana, comum no ramo jornalístico; e as de 20 horas semanais, sendo 4 horas trabalhadas por 5 dias consecutivos (Sami Saúde, 2024).

Outra escala é a 12x36, na qual o colaborador trabalha 12 horas diárias e tem 36 horas de descanso logo em seguida. Por exemplo, o indivíduo trabalha na segunda-feira das 07h às 19h e folga das 19h (na segunda) até 07h da quarta, quando volta a trabalhar e assim sucessivamente. Geralmente, esse tipo de escala é adotado por profissionais da área da saúde (médicos, enfermeiros, recepcionistas), equipes responsáveis pela limpeza de ambientes e algumas indústrias (Sami Saúde, 2024).

Há também a escala chamada 18x36 na qual trabalha-se 18h seguidas e folga-se por 36h seguidas, sendo comum quando a atividade não pode ser interrompida e exige muitas horas de trabalho sem interrupção (Ifrectal, 2024).

Outra escala é a 24x48, que consiste em 24 horas de trabalho e 48 horas de descanso, sendo pouco utilizada, mas praticadas nas áreas da saúde, segurança e bombeiros (Ifrectal, 2024)

Assim, a escala 6x1, na qual os colaboradores trabalham 6 dias na semana e folgam 1 dia, já apresentado anteriormente.

Nota-se assim, que existem opções menos desgastantes às quais a organizações podem se espelhar para ajustar a jornada de seus cargos e assim garantir alguma qualidade de vida aos seus colaboradores.

Além disso, o revezamento de escala e a diminuição da carga horária de 8 para 6 horas diárias, como na escala 5x1, permanecem sendo variações aplicáveis que poderiam trazer maior possibilidade de descanso e lazer às pessoas.

As principais estratégias de equilíbrio entre vida pessoal e profissional envolvem a gestão eficaz do tempo, o apoio social, a prática frequente de atividades físicas e valorização do lazer. Além disso, o papel das empresas é fundamental nesse processo, por meio da oferta de condições adequadas de trabalho, escalas flexíveis e programas permanentes de qualidade de vida no trabalho.

Quando há incentivo ao bem-estar dentro e fora do ambiente corporativo, os trabalhadores tornam-se mais engajados, produtivos e criativos, impulsionando os resultados da empresa. Assim, promover esse equilíbrio não é apenas uma questão de saúde individual, mas também uma ação estratégica essencial para desenvolver ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e voltados ao bem-estar coletivo.

Por fim, vale citar a fala da deputada Erika Hilton (2024), que resume a realidade enfrentada por muitos trabalhadores quando diz que “não dá para viver só um sétimo da própria vida, não existimos apenas para trabalhar. Nossa Lei precisa mudar.” Essa reflexão reforça o quanto é importante mudar os modelos atuais de jornada e buscar soluções mais humanas e equilibradas para os trabalhadores.

5 ESTUDO DE CASO

Este estudo teve como objetivo conhecer os impactos da jornada de trabalho 6X1 na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores que atuam em redes de supermercados, compreendendo como essa rotina afeta o bem-estar geral, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos trabalhadores, identificando os desafios enfrentados pelos trabalhadores e sugerindo as adequações necessárias

Para alcançar esses objetivos, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, utilizando técnicas de pesquisa bibliográfica em artigos, livros e publicações científicas sobre o assunto, além de estudo de caso.

A empresa em questão atua no ramo de supermercado, disponibilizando uma variedade de produtos alimentícios para atender às necessidades da comunidade local. Localizada na cidade de Franca, no estado de São Paulo, a empresa conta com 6 unidades em funcionamento, com o objetivo de atender à crescente demanda de consumidores na região.

A pesquisa foi feita em uma das unidades da empresa, a qual conta com 36 colaboradores. Todos os colaboradores dessa unidade trabalham sob a jornada de trabalho 6X1, adotada para garantir a operação contínua da unidade, permitindo que os colaboradores alternem entre períodos de trabalho e descanso conforme a escala estabelecida pela organização.

O questionário foi elaborado a partir da ferramenta do Google Forms, sendo composto por seis questões do tipo múltipla escolha, cujas quatro primeiras visavam caracterizar a amostra, a quinta questão investigava sobre a percepção dos participantes em relação aos aspectos do trabalho em escala 6x1 e a última questão investigava o principal desafio enfrentado nesse regime de trabalho. Responderam ao questionário 16 colaboradores, o que corresponde a 50% da população do supermercado onde foi realizado o estudo de caso.

As respostas e a discussão dos resultados estão apresentadas a seguir.

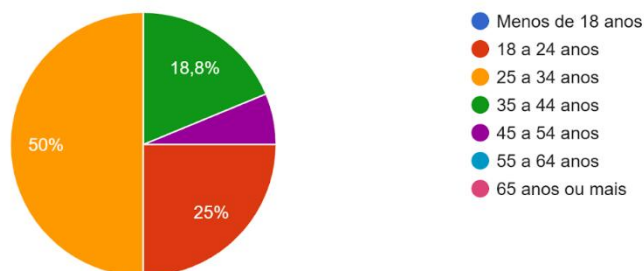
5.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Figura 4, a seguir, apresenta os resultados referentes à faixa etária dos respondentes.

Figura 4- Faixa etária

Qual é a sua faixa etária?

16 respostas

**Fonte:** dados da pesquisa (2025)

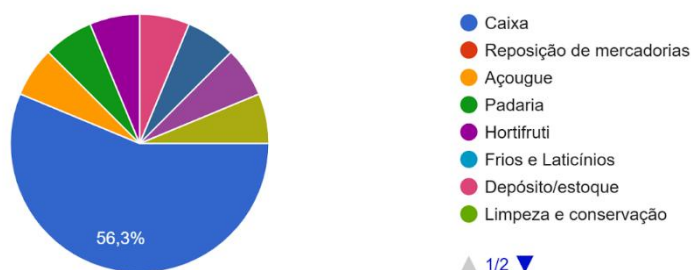
A faixa etária predominante é de pessoas com idades entre 25 e 34 anos, representando 50% do total. Em seguida, observa-se que 25% da amostra possui idades entre 18 e 24 anos, enquanto 18,8% estão na faixa etária de 35 a 44 anos. Apenas 6,3% pertencem ao grupo de 45 a 54 anos. Isso indica que trata-se de uma amostra jovem. Não foram observados participantes nas faixas etárias de 55 a 64 anos e 65 anos ou mais, com 0 em ambas as categorias.

Na sequência, buscou-se saber qual o setor de cada participante, cuja distribuição pode ser observada na Figura 5, a seguir.

Figura 5- Setor

Em qual setor do supermercado você trabalha?

16 respostas

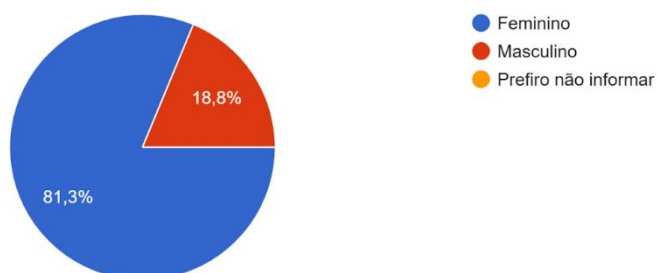
**Fonte:** dados da pesquisa (2025)

Percebe-se que o maior número de respostas foi registrado para o setor de Caixa, com 50% dos participantes. Os setores do Açougue, Padaria, Hortifruti, Depósito/Estoque, Limpeza e Conservação, e Fiscal de Caixa, tiveram todos 6,3% de representatividade. E por fim, os setores com nenhuma representatividade foram: Reposição de Mercadorias (0,0), Frios e Laticínios (0,0), Segurança (0,0), Atendimento ao Cliente (0,0), Administrativo (0,0) e outros (0,0).

Em relação ao gênero da amostra, a Figura 6 a seguir, ilustra a distribuição.

Figura 6- Gênero

Qual é o seu gênero?
16 respostas



Fonte: dados da pesquisa (2025)

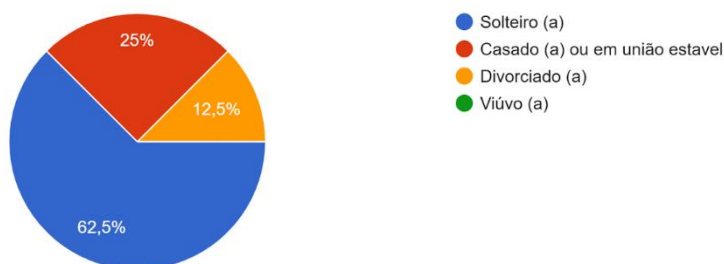
Fica evidente que a amostra é majoritariamente feminina pois 81,3% identificaram-se como sendo do gênero feminino, sendo que 18,8% é composto pelo gênero masculino.

Para entender melhor os desafios dos respondentes, perguntou-se sobre seu estado civil atual, já que o pouco tempo com a família é apresentado pelos teóricos como uma das consequências da escala 6x1. Assim, a Figura 7, a seguir, apresenta os resultados.

Figura 7- Estado civil

Qual é o seu estado civil?

16 respostas

**Fonte:** dados da pesquisa (2025)

A maior parte dos participantes é solteira, representando 62,5% do total. Em seguida, 25% são casados(as) ou vivem em união estável, enquanto 12,5% estão divorciados(as). Não foram observados participantes viúvos(as), com 0,0 na categoria.

Em seguida, listou-se várias situações na forma de afirmações para que os respondentes avaliassem se concordam totalmente, concordam, discordam ou discordam totalmente. Assim, o Quadro 1 a seguir, apresenta os resultados.

Quadro 1- Percepções da escala 6x1

AFIRMAÇÕES	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
Minha rotina de trabalho permite que eu tenha momentos de lazer e descanso fora do expediente.	3	8	3	2
A carga horária da escala 6x1 exige bastante do meu condicionamento físico e mental.	0	1	6	9
Tenho dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal	2	2	9	3
Consigo manter um bom desempenho ao longo da jornada de trabalho	1	6	7	2
O ambiente de trabalho contribui para o meu bem-estar	4	6	4	2
O trabalho em escala 6x1 afeta a qualidade do meu sono	1	1	8	6
Tenho energia suficiente para realizar atividades pessoais após o expediente	7	5	3	1

Tenho tempo suficiente para pausa e alimentação no horário de trabalho	2	3	9	2
--	---	---	---	---

Fonte: dados da pesquisa (2025)

Percebe-se que em relação à primeira afirmação que diz sobre a rotina de trabalho permitir momentos de lazer e descanso fora do expediente, 50% (8) dos participantes disseram que discordam, e 18,75% (3) disseram que discordam totalmente, somando 68,75% (11) das pessoas que afirmam não possuir momento de lazer e descanso adequados. Apenas 31,25% (5) afirmaram ter algum momento para lazer e descanso. Isso indica que grande parte dos respondentes sente dificuldade em conciliar a rotina com momentos de lazer e descanso.

Já na segunda afirmação que diz sobre a carga horária da escala 6x1 exigir condicionamento físico e mental do colaborador, nota-se que a maioria dos respondentes, ou seja, 56,25% (9) disseram que concordam totalmente e 37,5% (6) concordam com a afirmação, indicando que para 93,75% dos participantes, a escala 6x1 traz alta exigência física e mental.

A próxima afirmação refere-se ao fato de a pessoa perceber dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal. Sobre isso a maior parte dos participantes, 56,25% (9), disse concordar, ou seja, tem sim dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional, outros 18,75% (3) disseram que concordam totalmente. Apenas 12,6% (2) disseram que discordam e discordam totalmente. Isso demonstra que muitos enfrentam dificuldades para manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal na escala 6x1.

Na quinta afirmação, que diz sobre conseguir manter um bom desempenho ao longo da jornada de trabalho, 43,75% (7) disseram que concordam e 12,5% (2) disseram que concordam totalmente. Entretanto, 37,5% (6) e 6,25% (1) respectivamente disseram que discordam e discordam totalmente, revelando que menos da metade da amostra sente algum impacto da escala 6x1 em seu desempenho.

Em seguida, diante da afirmação sobre o ambiente de trabalho contribuir para o bem-estar, 25% (4) disseram que discordam totalmente e 37,5% (6) que discordam, demonstrando que o ambiente de trabalho não é, para a maioria, reflexo de bem-estar. Embora, 25% (4) tenham dito que concordam e 12,5 % (2) que concordam totalmente.

Assim, as respostas demonstram percepções variadas sobre a influência do ambiente de trabalho no bem-estar.

Na sexta afirmação, que diz que o trabalho em escala 6x1 afeta a qualidade do sono, ficou nítido que para essa amostra o sono é diretamente afetado pela escala de trabalho adotada, pois 87,5% (14) disseram que concordam (8) e concordam totalmente com a afirmação. E apenas 12,5% disseram que discordam (1) e discordam totalmente (1).

Visando confirmar o impacto da escala 6x1 na vida pessoal dos colaboradores a próxima afirmação dizia sobre a pessoa possuir energia suficiente para realizar atividades pessoais após o expediente, ficando claro que essa rotina de trabalho é de fato exaustiva, pois 43,75% (7) dos participantes disseram que discordam totalmente da afirmação e mais 31,25% (5) disseram que discordam. Ou seja, 75% afirmam que ficam sem energia para outras atividades após o trabalho. Sendo que apenas 25% disseram que possuem energia para atividades pessoais.

E por fim, visando compreender não apenas sobre o tempo livre mas sobre as condições gerais de descanso durante o trabalho, a última afirmação dizia sobre ter tempo suficiente para pausa e alimentação no horário de trabalho, diante da qual 56,25% (9) disseram que concordam e mais 12,5% (2) disseram que concordam totalmente, indicando que a maioria considera o tempo suficiente. Porém, uma parcela considerável, 31,25% (5), disse que discorda (2) e discorda totalmente (3) da afirmação, revelando que pode haver insatisfações em relação às pausas para descanso e alimentação durante o expediente.

Assim, de modo geral, pode-se dizer que na percepção dos participantes da pesquisa, a escala 6x1 exige do físico e do mental, afeta os momentos de lazer e descanso, o sono e a disposição do indivíduo, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, embora pareça ter efeito duvidoso no desempenho profissional.

Para compreender melhor a percepção dos trabalhadores sobre a escala 6x1 perguntou-se sobre o principal desafio encontrado nesse regime de trabalho.

Dentre as respostas obtidas, observa-se que o principal desafio relatado pelos participantes está relacionado à dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional, o que ficou evidenciado por relatos como “Conciliar o emprego com a vida pessoal, pois devido à carga horária torna-se impossível realizar diversas atividades pessoais ou até se desenvolver profissionalmente fazendo faculdade ou cursos”.

Em seguida os principais desafios apontados de forma equilibrada foram o cansaço e a distância com a família. O cansaço físico e mental ficou evidenciado por respostas como “O cansaço físico e mental”, “Cansativo”, “Fazer atividades que me manteriam bem tanto fisicamente quanto mentalmente” e “Sobrecarga, cansaço físico, mental”. Sobre a família surgiram expressões como “Estar próximo da família”, “Ter tempo de qualidade com meus filhos” e “Ter tempo de qualidade com a família” reforçam essa percepção.

Em resumo, os relatos apontam que a principal dificuldade enfrentada pelos colaboradores submetidos à escala 6x1 está no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sendo agravada por sintomas de sobrecarga física e emocional, além da restrição no tempo dedicado à convivência familiar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos deste estudo visavam conhecer os impactos da jornada de trabalho 6X1 na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores que atuam em redes de supermercados, compreendendo como essa rotina afeta o bem-estar geral, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos trabalhadores, identificando os desafios enfrentados pelos trabalhadores e sugerindo as adequações necessárias

Nesse sentido, os objetivos foram atingidos na medida em que, por meio da pesquisa bibliográfica foi possível conhecer teóricos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, às escalas de trabalho e ao papel do RH na construção de um ambiente saudável.

Já por meio do estudo de caso, conseguimos notar que muitos trabalhadores sentem dificuldades em equilibrar sua vida pessoal e profissional, indicando como principais desafios o cansaço físico e mental, a falta de tempo para lazer e convivência familiar, além da sobrecarga emocional. Esses aspectos refletem negativamente não apenas na saúde dos trabalhadores, mas também no desempenho e motivação no ambiente corporativo.

Entretanto, cabe destacar que tais resultados não podem ser generalizados a todos os ambientes organizacionais, nem tampouco aos supermercados de forma geral, já que se tratou de um estudo de caso em um contexto específico.

Devido a isso, sugerimos que futuras pesquisas investiguem outras empresas do mesmo ramo e de ramos diferentes, comparando os resultados, a fim de obter dados consistente e mais definitivos sobre a percepção das pessoas em relação à escala 6x1, permitindo assim que as organizações possam eleger suas jornadas de trabalho conscientes das consequências que trarão para os indivíduos e para os resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS

ANCILLOTTI, León. Escala 6x1 Escala 6x1: uma jornada de trabalho que prejudica a saúde e a felicidade dos trabalhadores. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/escala-6x1-uma-jornada-de-trabalho-que-prejudica-a-saude-ea-felicidade-dos-trabalhadores/2042612721#:~:text=A%20escala%206x1%20%C3%A9%20uma%20jornada%20de%20trabalho%20que%20prejudica,suas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20familiares%20e%20sociais.> Acesso em: 21 mar. 2025.

BARBOSA, Ana B. Como a escala 6x1 afeta o corpo e a mente dos trabalhadores? **Dra. Ana Beatriz**. 2024. Disponível em: <https://draanabeatriz.com.br/como-a-escala-6x1-afeta-o-corpo-e-a-mente-dos-trabalhadores/#:~:text=A%20escala%206%C3%971%20pode%20trazer%20s%C3%A9rios%20impactos%20para,os%20relacionamentos%20interpessoais%20e%20familiares>. Acesso em: 4 fev. 2025.

BARBOSA, Mariane. Vida Além do Trabalho: entenda o movimento que prega o fim da escala 6 por 1. **Alma Preta**. 2024b. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/vida-alem-do-trabalho-entenda-o-movimento-que-prega-o-fim-da-escala-6x1/>. Acesso em 23 mar. 2025.

BRASIL, Consolidação das Leis do trabalho. CLT e Normas Correlatas. Brasília, DF: **Senado Federal**. 2023. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/644707/CLT_normas_correlatas_6ed.pdf. Acesso em: 06 mar. 2025.

BRIDI, Maria Aparecida. **Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis**: o espaço da política. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, 2008. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/24189>. Acesso em 06 mar. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'? **BBC News Brasil**. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 21 mar. 2025.

CUNHA DE JESUS, Nana C.; BASTOS, Antônio V. B.; AGUIAR, Carolina V. N. Desenho do trabalho: caracterização do fenômeno e análise de suas relações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 19(4), 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a02.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

DATASENADO. Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida. Instituto DataSenado: **Senado Federal**. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/relatorios-de->

[pesquisa/sete-a-cada-dez-brasileiros-acreditam-que-o-governo-deveria-incentivar-empresas-a-adotar-a-semana-de-quatro-dias](#)>. Acesso em 06 mar. 2025.

DANTAS, R. A. S; SAWADA, N. O.; MALERBO, M.B. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do estado de São Paulo. 2003. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Disponível em: <<https://mail.sumarios.org/artigo/pesquisas-sobre-qualidade-de-vida-revis%C3%A3o-da-produ%C3%A7%C3%A3o-cient%C3%ADfica-das-universidades-p%C3%BAblicas>>. Acesso em: 13 mar. 2025.

EGREJA, Catarina; MELO, Sara. Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar em profissões sob elevada pressão: o caso dos enfermeiros, polícias e jornalistas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 102, p. 123-141, 2023. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/pdf/12669>. Acesso em: 16 mai. 2025.

FERREIRA, Alessandra, R. V. Análise da associação entre qualidade do sono e qualidade de vida de estudantes universitários. 2022. **Brazilian Journal of Development**. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv8n2-202>. Acesso em: 13 mar. 2025.

FERREIRA, Marco A. M.; VENÂNCIO, Michele, M.; ABRANTES, Luiz A. Análise da eficiência do setor de supermercados no Brasil. **Artigos. Economia Aplicada**. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/eco/a/4RR8FMgPFMpZ7ZxdwLRJhnr/>>. Acesso em: 6 mar. 2025.

IFRACTAL. Como funciona a escala 5x1? **Ifractal**. 2024. Disponível em: <https://ifractal.com.br/blog/como-funciona-escala-5x1/#:~:text=Escala%205%C3%972,folga%20aos%20s%C3%A1bados%20e%20domingos>. Acesso em: 21 mar. 2025.

LIMA, Célia, F. Escala 6x1 e o impacto na vida das crianças. **Lunetas**. 2024. Disponível em: <<https://lunetas.com.br/escala-6x1-e-o-impacto-na-vida-das-criancas/>>. Acesso em: 16 fev. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MOTA, Ana Bárbara Couceiro. **O autocuidado do psicólogo clínico: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/33255>. Acesso em: 01 mai. 2025.

OPAS. CID: burnout é um fenômeno ocupacional. **Organização Panamericana da Saúde**. 2019. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>>. Acesso em: 27 jan. 2025

RAMIREZ, Gonzalo. Estresse e ansiedade. **Tua Saúde**. 2023. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/stress-e-ansiedade/>. Acesso em: 25 fev. 2025.

REBOUÇAS, Denise; LEGAY, Letícia, F.; ABELHA, Lúcia. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. **Rev. Saúde Pública**. 2007. Disponível em: < <https://www.scielo.org/pdf/rsp/2007.v41n2/244-250/pt>>. Acesso em 13 mar. 2025.

SANTANA, Ângela Maria Campos. **A abordagem ergonômica como proposta para melhoria do trabalho e produtividade em serviços de alimentação**. 1996. 172 f. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/83110>. Acesso em: 1 mai. 2025.

SANTOS, I. M. R. D.; LIMA, L. F. S.; LIMA, M. S. **Efeitos causados pela jornada de trabalho em excesso**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas) – Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA), Recife, 2023. Disponível em: <https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2023/efeitos-causados-pela-jornada-de-trabalho-em-excesso.pdf>. Acesso em: 2025

SAMI SAÚDE. Como funciona a escala 6x1? **Sami Saúde**. 2024. Disponível em: <https://blog.samisaude.com.br/escala-6x1/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

SERPA, Verônica. Erika Hilton protocola PEC contra escala 6x1 na Câmara dos Deputados. **Alma Preta**. 2025. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/erika-hilton-protocola-pec-contr-escala-6x1-na-camara-dos-deputados/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SILVA, J.L.L.; DIAS, A.C.; TEIXEIRA, L.R. Discussões sobre as causas da Síndrome de Burnout e suas implicações à saúde do profissional de enfermagem. **Aquichan**. Vol. 12 nº 2 - Chia, Colômbia. 2012. p.144-159. Disponível em: < <http://scielo.org.co/pdf/aqui/v12n2/v12n2a06.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2025.

SANTOS, Silvana Maria Aparecida Viana. Jornada de trabalho excessiva e assédio moral: seus impactos na saúde mental do trabalhador. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 2, p. 1–19, 2024. Disponível em: <https://revistacontribuciones.com/index.php/ccss/article/view/012>. Acesso em: 9 maio 2025.

TREVISAN, Erika, R.; CASTRO, Sybelle de S. Aspectos psicossociais do trabalho em saúde mental. **SMAD. Revista Eletrônica Saúde Mental, Álcool e Drogas**. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v12i3p188-197>>. Acesso em 13 mar. 2025.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Dissertação de Mestrado - Curso de Psiquiatria. Universidade de São Paulo. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 27 jan. 2025.