
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

SAÚDE E BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: impactos da escala 6x1
HEALTH AND WELL-BEING IN THE WORKPLACE: impacts of the 6x1 scale

Beatriz Silva Julio – be.julio@hotmail.com

Bianca Varones – veronesbianca@gmail.com

Isabella Santos Gomes – gomesisabellaa8@gmail.com

Ozalia Nascimento Silva – ozalianascimentosilva@gmail.com

Vitoria Muniz – munizvitoriamaria@gmail.com

Yelisa Cristina Monsalve Theodoro – yelisamonsalve@hotmail.com

Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

A saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho têm se tornado questões de crescente importância no contexto organizacional, devido ao impacto direto na produtividade e qualidade de vida dos colaboradores. Este trabalho tem como objetivo analisar a relação entre os modelos de jornada de trabalho, especialmente o regime 6x1, e os efeitos sobre a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. A pesquisa aborda a relevância de práticas e políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com ênfase na importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) como um fator essencial para o bom desempenho organizacional. A metodologia adotou uma abordagem quantitativa, por meio de questionários aplicados a colaboradores de diferentes áreas, com o objetivo de avaliar a percepção sobre as condições de trabalho, a participação em programas de bem-estar e a contribuição do ambiente de trabalho para o bem-estar emocional dos trabalhadores. Os resultados obtidos revelaram que, apesar de algumas empresas já implementarem ações voltadas a práticas de saúde e bem-estar, ainda existem lacunas significativas quanto às condições ideais para a preservação da saúde dos colaboradores. Diante disso, é de suma importância que as organizações pensem sobre seus modelos de gestão, e busquem implementar políticas eficazes voltadas a saúde no ambiente corporativo. A valorização do trabalhador, o incentivo a colaborar em programas de bem-estar e a criação de uma cultura organizacional saudável, são passos essenciais para garantir um ambiente mais harmonioso, equilibrado, gratificante e alinhado com as necessidades dos colaboradores, contribuindo para um bem estar contínuo no cotidiano profissional.

Palavras-chave: Bem estar. Produtividade. Saúde. Equilíbrio. Cultura.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ABSTRACT

Health and well-being in the workplace have become increasingly important issues in the organizational context, due to their direct impact on employee productivity and quality of life. This paper aims to analyze the relationship between work schedule models, especially the 6x1 system, and their effects on workers' physical, mental, and emotional health. The research addresses the relevance of practices and policies that promote a balance between professional and personal life, with an emphasis on the importance of quality of work life (QWL) as an essential factor for good organizational performance. The methodology adopted a quantitative approach, through questionnaires applied to employees from different areas, with the objective of assessing their perception of working conditions, participation in well-being programs, and the contribution of the work environment to workers' emotional well-being.

The results revealed that, although some companies have already implemented actions focused on health and well-being practices, there are still significant gaps regarding the ideal conditions for preserving employee health. Therefore, it is of utmost importance that organizations reflect on their management models and seek to implement effective policies aimed at health within the corporate environment. Valuing employees, encouraging participation in well-being programs, and creating a healthy organizational culture are essential steps to ensure a more harmonious, balanced, and fulfilling environment that aligns with employees' needs, contributing to continuous well-being in daily professional life.

Keywords: Well-being. Productivity. Health. Balance. Culture.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho têm se tornado temas de crescente relevância, à medida que empresas e organizações reconhecem a importância de criar condições que favoreçam o desenvolvimento integral de seus colaboradores. O ambiente de trabalho impacta diretamente fatores como produtividade, satisfação e retenção de talentos, desempenhando um papel crucial no sucesso organizacional e na qualidade de vida dos indivíduos.

No entanto, um desafio persistente em muitos setores é a manutenção de escalas de trabalho exaustivas, como o regime 6x1, no qual o colaborador trabalha seis dias seguidos e tem apenas um dia de descanso. Essa estrutura de jornada é frequentemente associada a um desgaste físico e mental significativo, afetando negativamente a saúde dos trabalhadores e levando a altos níveis de estresse e esgotamento. O impacto prolongado dessa carga de trabalho pode resultar em uma diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo e maiores índices de rotatividade, criando um ambiente de trabalho insustentável.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Este trabalho busca explorar a relevância de estratégias e práticas que promovam a saúde física, mental e social no ambiente de trabalho, com ênfase na necessidade de reavaliar modelos de jornada, como o regime 6x1. O estudo propõe apresentar os diferentes tipos de jornada existentes e analisar os impactos do modelo atual na vida dos trabalhadores. Além disso, a pesquisa inclui um levantamento real sobre a percepção dos colaboradores em relação às suas jornadas de trabalho, buscando compreender como essas rotinas afetam seu bem-estar e desempenho. A análise também destaca exemplos de medidas adotadas por organizações que priorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, visando não apenas a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, mas também o fortalecimento do desempenho organizacional a longo prazo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definição de saúde no ambiente de trabalho

A Saúde no Ambiente de trabalho é formada por condições no ambiente corporativo seguras e saudáveis.

A Higiene e Segurança são de extrema importância para o bem-estar físico e mental dos funcionários. Ambientes de trabalho que promovem a saúde e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ajudam a reduzir o estresse; ambientes de trabalho que promovem a QVT geralmente têm um clima organizacional mais positivo. Isso inclui relacionamentos saudáveis entre colegas de trabalho, liderança eficaz e uma comunicação aberta .

“[...] QVT é fazer com que o funcionário se sinta mais satisfeito com seu cargo e com o ambiente de trabalho. Isso fará com que ele aumente a produtividade e possa contribuir de forma mais eficiente com a empresa.” (Martins , 2024, s/n).

“ As mais fortes e persuasivas razões para se adotarem medidas de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalhador, são as que definimos para nós próprios e não as que são impostas do exterior”(Davis, Newstrom, 2002, p.03).

2.2 A importância do bem-estar para o desempenho e produtividade

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Para proporcionar bem-estar, eficiência e eficácia no ambiente de trabalho as empresas devem fornecer um ambiente favorável, pesquisas de clima constante ajudam a saber como anda a motivação e satisfação dos funcionários. Realizar um projeto para medir o Clima Organizacional do ambiente corporativo faz com que identifiquem os pontos fracos e fortes nesse ambiente, propondo melhorias para torná-lo mais agradável. Isso influencia na satisfação pessoal e profissional do trabalhador, aumenta seu desempenho e produtividade na sua área profissional.

“Quando as organizações procuram resolver a questão da qualidade de vida no trabalho, elas sempre obtêm grandes avanços na produtividade”(Davis; Newstrom, 2004, p. 145).

2.3 Fatores que influenciam a saúde no ambiente de trabalho

O trabalhador em algum momento já passou por situações de grande cobrança e pressão, e são fatores do ambiente de trabalho que gera estresse e acaba prejudicando o bem-estar no trabalho e conseqüentemente a saúde dos trabalhadores.

O ambiente de trabalho que fornece riscos para à saúde dos colaboradores influenciando na insatisfação dos mesmos, como o estresse, o ruído excessivo, problemas de iluminação e a ergonomia, que se forem expostos constantemente podem influenciar de maneira negativa a jornada de trabalho (Bem-estar..., 2020, s/n).

2.3.1 Aspectos psicossociais

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fatores psicossociais no ambiente de trabalho, como as condições, a cultura organizacional e aspectos pessoais, influenciam diretamente a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. A forma como o trabalho é organizado nas empresas, principalmente no sistema capitalista, tem como principal objetivo a produtividade e o lucro, mesmo que isso ocorra em perda da saúde física e mental dos trabalhadores. Adoecimentos, acidentes e mortes são conseqüências previsíveis dessa lógica organizacional, que prioriza metas e pressões por resultados, mostrando que essa estrutura é, por natureza, prejudicial ao bem-estar dos(as) trabalhadores(as).

Os fatores de riscos psicossociais, citados por Clair et al. (2021) envolvem aspectos como excesso de carga de trabalho, falta de autonomia, ambientes de trabalho tóxicos e relações

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

interpessoais conflituosas.

2.3.2 Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Segundo Chiavenato (2014), cada organização deve criar seu plano de benefícios para atender às necessidades específicas de seus colaboradores, condizente ao seu perfil e suas atividades. Que visam satisfizer os colaboradores em vários aspectos, proporcionando uma vida pessoal, familiar e profissional, de melhor qualidade e produtiva.

Alguns dos planos de benefício citados por Chiaveanato (2014) são os objetivos sociais, como promover gratificações, prêmios de produção, seguro de vida, proporcionar refeitório, cantina, lazer, transporte, agência bancária e também fora da organização, realizar recreações, atividades esportivas e comunitárias.

2.3.3 A cultura organizacional e seu impacto na saúde mental e física dos colaboradores

Cultura organizacional é fundamental em uma empresa no desempenho dos colaboradores trazendo o equilíbrio.

Em um ambiente de trabalho estressante competitivo e desmotivados pode levar a problemas de saúde como , ansiedade, depressão, esgotamento e doenças.

Por outro lado, á uma cultura que promove equilíbrio ao trabalhador e apoia emocionalmente o reconhecimento do esforço dos colaboradores contribui para saúde e bem geral da equipe.

[...]As organizações expandiram a amplitude de controle, achataram a estrutura introduziram o trabalho em equipe e as estruturas matriciais. reduziram a formatização e deram mais autonomia aos funcionários. Assim, os valores compartilhados asseguram que todas as pessoas estejam caminhando na mesma direção. (Barbieri , 2012 , p.20).

2.4. Prevenção de doenças ocupacionais e promoção na qualidade de vida no ambiente de trabalho

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Atualmente, a prevenção de doenças ocupacionais e a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho têm ganhado cada vez mais destaque nas discussões organizacionais. Em um cenário em que a saúde e o bem-estar dos colaboradores se tornaram prioridades estratégicas, o setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental na implementação de ações que visam melhorar o ambiente organizacional e prevenir riscos à saúde. Conforme destaca a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), “o ambiente de trabalho torna-se cada vez mais um espaço importante para a promoção da saúde e prevenção de doenças”

Um dos avanços mais relevantes da revisão da NR 01 foi a inclusão de diretrizes relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Diante do aumento de casos de estresse ocupacional, ansiedade e síndrome de burnout, tornou-se obrigatória a implementação de medidas que protejam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Como destaca Souza (2022), “a inclusão da saúde mental nas normas de segurança do trabalho representa um avanço importante na humanização das relações laborais”.

Nesse contexto, a ergonomia se destaca como um elemento-chave na promoção da saúde no ambiente de trabalho, contribuindo diretamente para a prevenção de lesões ocupacionais. O setor de Recursos Humanos (RH) pode colaborar de forma significativa ao adaptar os postos de trabalho às características individuais dos colaboradores. Isso pode ser feito, por exemplo, “por meio do ajuste do mobiliário e dos equipamentos, de modo a promover conforto e segurança durante a realização das tarefas” (Unimed Campinas, 2023).

Além disso, práticas como ginástica laboral, pausas regulares e orientações sobre posturas adequadas são altamente recomendadas. De acordo com a Unimed, “implementar a ergonomia no ambiente de trabalho é fundamental para evitar doenças ocupacionais, como lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)”. Problemas como dores nas costas, ombros e pescoço são frequentemente associados à má ergonomia e podem ser reduzidos com ações preventivas simples.

Adotar essas práticas não beneficia apenas o trabalhador individualmente. Ainda segundo o site, “os benefícios da ergonomia vão além da saúde: eles impactam também a produtividade e a motivação dos funcionários”, promovendo um ambiente mais saudável, equilibrado e eficaz.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Dessa forma, é evidente que a atuação estratégica do RH, alinhada à legislação vigente e às boas práticas de gestão de pessoas, é determinante para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.

2.4.1 Tipos de jornada de trabalho no Brasil

A jornada de trabalho no Brasil é um dos principais pontos nas relações de trabalho que são regidas pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). O limite por lei é de 8 horas por dia e 44 horas por semana, mas há certas flexibilizações que permitem diferentes jornadas de acordo com as necessidades da empresa. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), "a jornada de trabalho é o período em que o empregado fica à disposição do empregador para prestação de serviços, respeitando os limites legais para evitar sobrecarga". Entre as jornadas mais comuns estão:

- **Jornada padrão:** a jornada tradicional de 8 horas diárias e 44 horas semanais é a mais popular no Brasil, sendo o modelo estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para não ultrapassar o limite legal de horas, as empresas organizam os funcionários em turnos com escalas diferentes. Segundo Silva (2020), "esse modelo busca equilibrar a produtividade com os direitos trabalhistas, mantendo a regularidade e a previsibilidade da rotina do trabalhador".
- **Jornada parcial:** em setores administrativos, onde há maior flexibilidade, alguns trabalhadores atuam em jornadas reduzidas, que podem chegar a até 25 horas semanais. A CLT garante que, mesmo nesse modelo, o trabalhador tenha seus direitos assegurados de forma específica. De acordo com Oliveira (2019), "a jornada parcial oferece uma alternativa legal e benéfica tanto para empregadores quanto para empregados, permitindo maior conciliação entre vida pessoal e profissional".
- **Jornada 12x36:** muito utilizada nas áreas da saúde, segurança e serviços de emergência, a jornada 12x36 consiste em 12 horas seguidas de trabalho com 36 horas de descanso. A CLT permite esse modelo, sendo escolhido por muitos trabalhadores que buscam mais tempo livre entre os turnos. Segundo Pereira (2021), "essa forma de jornada é uma das maneiras da legislação atender setores específicos, como hospitais e segurança".
- **Jornada 5x1/6x1:** as escalas de 5x1 e 6x1 são comuns em áreas como comércio,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

serviços e indústrias, onde é necessário trabalhar nos finais de semana. Nesses modelos, o trabalhador atua por 5 ou 6 dias consecutivos, com descanso no sexto ou sétimo dia. A CLT regula essas escalas, garantindo o descanso semanal remunerado. Como aponta Costa (2020), "essas jornadas são fundamentais para manter a operação contínua de determinados setores sem comprometer os direitos dos trabalhadores

2.4.2 Impactos da escala 6x1

A escala 6x1 é uma jornada de trabalho comum em muitas profissões, especialmente no Brasil.

Essa escala o trabalhador atua por 6 dias consecutivos e folga apenas um, que na maioria das vezes é aos domingos. A escala 6x1 pode ter vários impactos negativos para os trabalhadores sendo eles: o aumento do estresse, da ansiedade e da depressão e entre outros.

Devido a carga horária excessiva, e uma rotina estressante, que compromete o seu bem-estar físico e mental, o seu tempo livre e as suas relações familiares e sociais.

Há uma proposta de acabar com essa escala, que tem ganhado força nos últimos meses, principalmente com os pontos levantados pelo movimento popular Vida Além do Trabalho (VAT) e pela Proposta de Emenda à Constituição (PEC). Apresentada pela deputada Erika Hilton. De acordo com ela, A PEC sugere mudanças na Constituição para reduzir a jornada de trabalho semanal de 44 para 36 horas. A proposta visa permitir um modelo de trabalho 4x3, ou seja, quatro dias de trabalho e três dias de descanso. A intenção é promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

"O fim da escala 6x1 é importante para a qualidade de vida dos trabalhadores porque está diretamente relacionada ao equilíbrio entre trabalho, saúde e bem-estar e justiça social, incluindo a questão da exploração da força de trabalho" (Maciel, 2024, s/n apud O que..., 2024, s/n).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa adotou uma abordagem quantitativa com o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores sobre saúde, bem-estar e os benefícios oferecidos pela

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

organização. Para isso, foi elaborado um questionário na plataforma Forms, contendo perguntas com alternativas de múltipla escolha. As questões foram baseadas nos conceitos propostos por Chiavenato (2014), que destaca a importância da oferta de benefícios alinhados ao perfil dos colaboradores, visando à melhoria da qualidade de vida pessoal, familiar e profissional.

O questionário aborda aspectos como a adequação das condições de trabalho para a preservação da saúde física e mental, a frequência de participação em ações voltadas ao bem-estar e a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho em relação ao seu bem-estar emocional. A pesquisa foi aplicada de forma anônima, garantindo a confidencialidade das respostas e contribuindo para a obtenção de dados significativos para a análise proposta.

Dentre os participantes, encontram-se colaboradores de diversas áreas, como comercial, industrial, hospitalar, entre outras, em sua maioria de empresas de grande renome. A pesquisa se iniciou no dia 27/04/2025 e foi finalizada no dia 29/04/2025, tendo a duração de 3 dias, e totalizou 30 respostas.

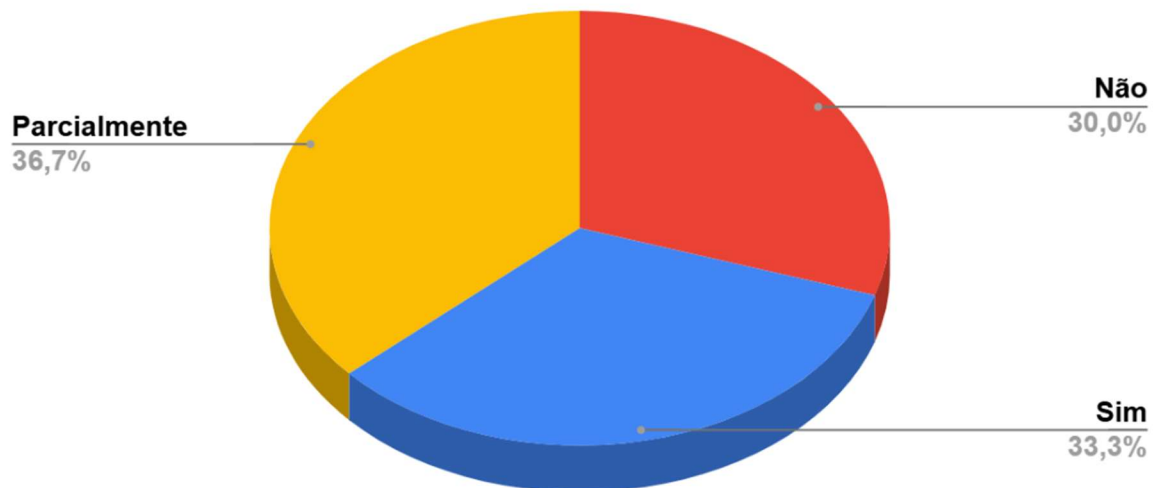
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, será apresentado o primeiro gráfico desta pesquisa, referente à questão 1 do questionário, que investigou a percepção dos colaboradores sobre as condições oferecidas pela empresa para a preservação de sua saúde física e mental no ambiente de trabalho.

A pergunta formulada foi: "Você considera que a empresa em que trabalha oferece condições adequadas para a preservação da sua saúde física e mental no ambiente de trabalho?". O questionário obteve um total de 30 respostas. A análise das respostas será visualizada no gráfico a seguir, que mostra a distribuição das percepções dos colaboradores sobre as condições de saúde e bem-estar oferecidas pela organização em que trabalham.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

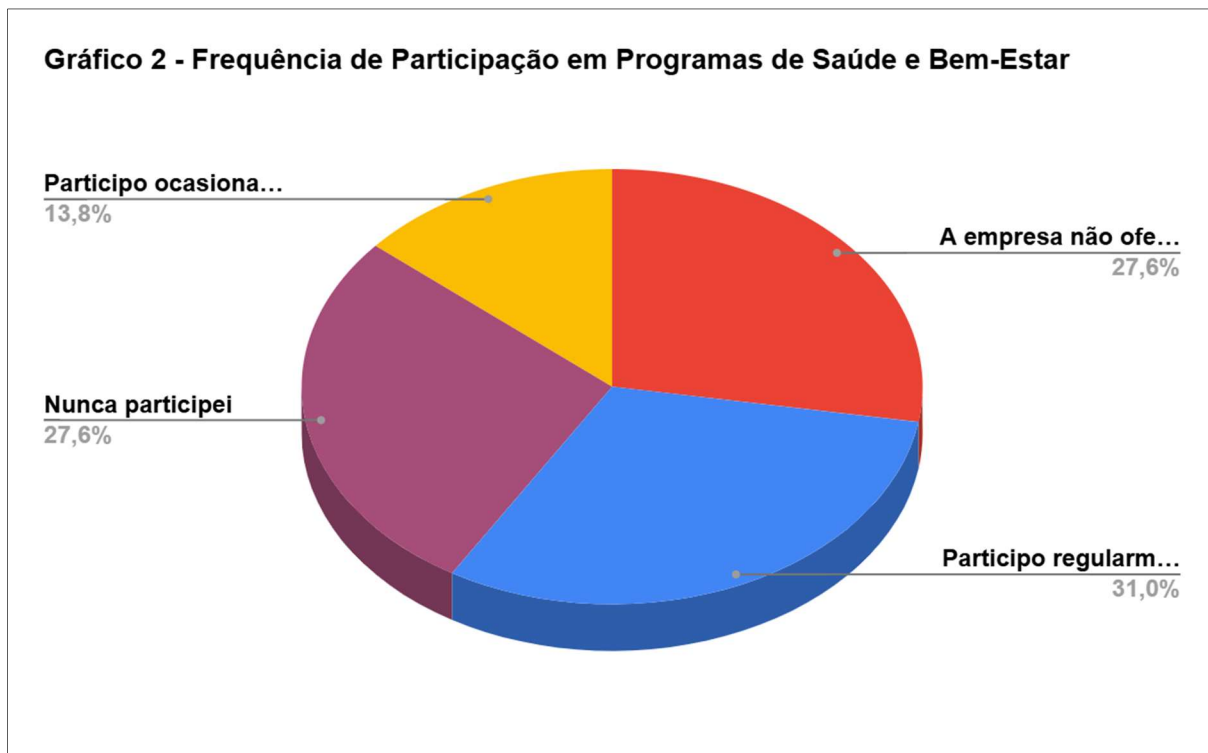
Gráfico 1 – Percepção sobre Condições de Saúde no Trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

De acordo com o Gráfico 1, 33,3% dos entrevistados consideram que a empresa em que trabalham oferece condições adequadas para a preservação da saúde física e mental no ambiente de trabalho. Em contrapartida, 36,7% avaliaram essas condições como parcialmente adequadas, enquanto 30,0% afirmaram que não consideram a empresa um ambiente apropriado nesse aspecto. Segundo Chiavenato (2014), proporcionar condições adequadas de trabalho é fundamental para garantir a saúde do colaborador e promover sua motivação e produtividade. Isso demonstra que, apesar de alguns avanços, ainda há espaço para melhorias em relação ao ambiente físico e psicológico das organizações analisadas.

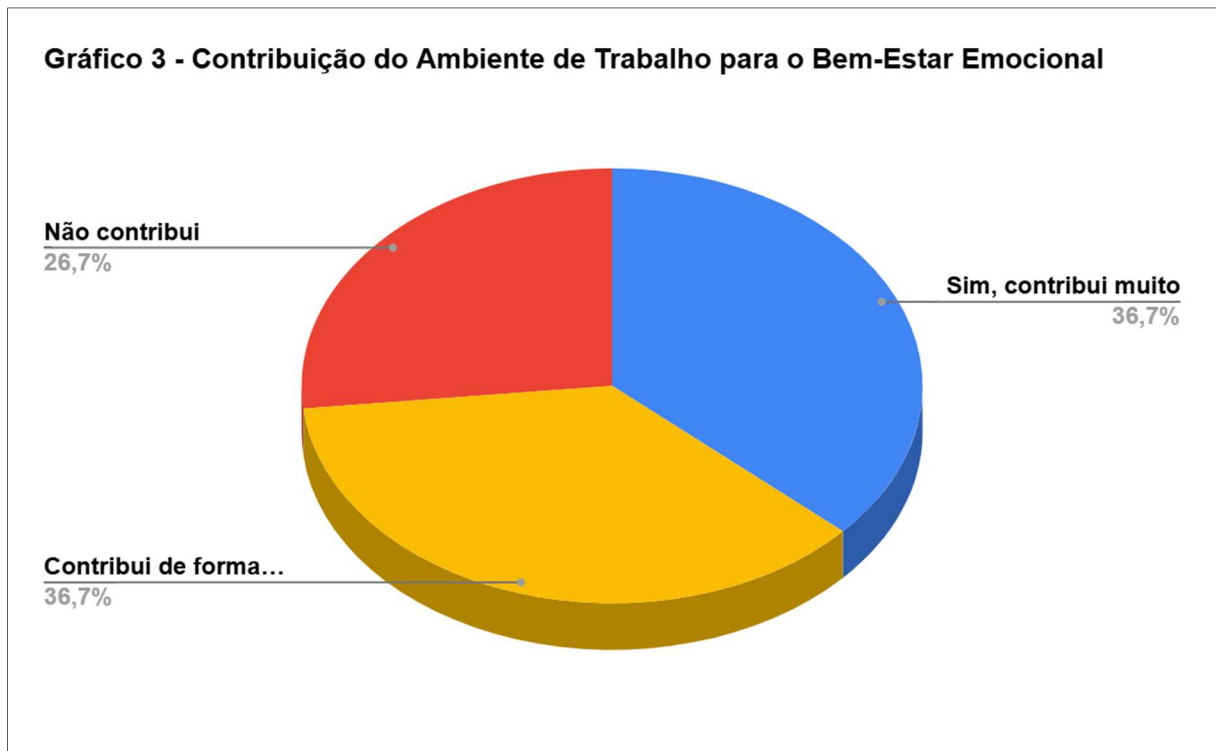
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

No que se refere ao Gráfico 2, 27,6% dos respondentes relataram que a empresa não oferece ações ou programas de promoção à saúde e bem-estar. Por outro lado, 31,0% afirmaram que participam regularmente dessas iniciativas, 27,6% disseram que nunca participaram, e apenas 10,3% relataram participação ocasional. Tais dados indicam que a promoção da saúde ainda não é uma prática consolidada em todas as empresas, o que pode comprometer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

Conforme apresentado no Gráfico 3, 36,7% dos participantes afirmaram que o ambiente de trabalho contribui muito para o seu bem-estar emocional, o mesmo percentual apontou contribuição moderada, e 26,7% declararam que o ambiente não contribui positivamente. A percepção sobre o bem-estar emocional no ambiente de trabalho está diretamente relacionada à cultura organizacional, ao estilo de liderança e às práticas de gestão de pessoas. Nesse sentido, Chiavenato (2014) enfatiza que o clima organizacional influencia diretamente o comportamento dos colaboradores e pode afetar tanto a produtividade quanto a saúde mental dos mesmos.

De forma geral, os resultados apontam que ainda existem lacunas significativas a serem preenchidas pelas organizações no que diz respeito à promoção da saúde integral do trabalhador. A integração de ações que envolvam saúde física, mental e emocional, como sugerido por Chiavenato (2014), deve ser uma prioridade estratégica nas empresas. O equilíbrio entre exigências profissionais e bem-estar é um fator essencial não apenas para o desempenho individual, mas também para o sucesso organizacional.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

4.1 Pesquisa de clima organizacional

Uma pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta utilizada para avaliar o nível de satisfação dos colaboradores em relação à empresa, bem como para verificar seu bem-estar no ambiente de trabalho e suas condições de saúde, tanto mental quanto física. Para essa finalidade, foram elaboradas perguntas que serão aplicadas por meio de entrevistas anônimas, com o objetivo de analisar o clima organizacional e identificar possíveis oportunidades de melhoria.

Os resultados foram, surpreendentemente, condizentes com as expectativas iniciais, uma vez que a maioria das respostas indicou percepções negativas em relação ao clima organizacional da empresa. Constatou-se um elevado nível de insatisfação entre os colaboradores, acompanhado de relatos de desrespeito, favoritismo, indiferença e sensação de insegurança no ambiente de trabalho. Muitos participantes mencionaram experiências semelhantes em empresas de grande renome, às quais se referem como "empresas de nome". A fala do entrevistado mostra um ambiente de trabalho negativo. Ele aponta que a empresa não se preocupa com saúde e bem-estar, não valoriza nem reconhece os funcionários e ainda impõe uma rotina rígida, sem espaço para conciliar a vida pessoal com o trabalho. Isso reflete um clima organizacional desgastante e pouco acolhedor.

Por outro lado, um dos entrevistados relata uma experiência distinta, afirmando que "SIM - trabalho em um ambiente no qual gosto e atuo com satisfação". É evidente que a classificação empresarial atribuída a ambos seria diferente. No entanto, é importante ressaltar que não é saudável que qualquer ambiente profissional se torne tóxico para qualquer indivíduo. Em outro relato desse mesmo entrevistado anônimo, ele descreve que seu superior oferece feedback constante sobre seu desempenho e, como forma de reconhecimento, recompensa sua dedicação com um "jantar em família". Trata-se de uma estratégia de valorização do bom desempenho, que contribui para o fortalecimento dos laços interpessoais e o estímulo à motivação no ambiente de trabalho.

O feedback deveria ser adotado como uma prática contínua de avaliação nas empresas, pois contribui significativamente para que os colaboradores identifiquem seus pontos fortes e reconheçam as áreas em que precisam melhorar. Essa abordagem favorece a manutenção da

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

autoestima, fortalece a motivação e incentiva a busca constante pela excelência e pelo crescimento profissional no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar a importância, a relevância e as problemáticas relacionadas à saúde e ao bem-estar no ambiente de trabalho. Para isso, foram realizadas diversas pesquisas que possibilitaram o levantamento de informações relevantes sobre temas atuais e críticos do cenário corporativo. Entre os aspectos abordados, destacam-se questões como segurança, higiene, excesso de carga horária, ambientes de trabalho tóxicos, relações interpessoais conflituosas e níveis elevados de estresse. Todos esses fatores demonstraram influência direta não apenas na produtividade dos colaboradores, mas também em sua saúde física e mental, refletindo em suas vidas pessoais.

Foi possível constatar que, diante dessas condições desfavoráveis, crescem cada vez mais os casos de colaboradores diagnosticados com transtornos como depressão, ansiedade, esgotamento físico, hipertensão e outras doenças relacionadas ao ambiente corporativo. Com base nesse cenário, também discutimos a relevância dos planos de benefícios oferecidos pelas organizações, conforme destacado por Chiavenato (2014), os quais devem ser estruturados para promover o bem-estar do colaborador tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

Outro ponto de destaque foi a análise da cultura organizacional como fator essencial para o equilíbrio interno da empresa, influenciando diretamente no clima organizacional e na saúde emocional dos colaboradores. Abordamos ainda a importância da Norma Regulamentadora NR-01, que trouxe avanços significativos por meio de estratégias e treinamentos regulares voltados à segurança do trabalho.

Foi discutido, também, o tema das jornadas de trabalho no Brasil, com especial atenção à escala 6x1, que atualmente está em pauta no Senado para possíveis revisões, buscando-se maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

A pesquisa realizada com 30 colaboradores de diferentes organizações reforçou a necessidade urgente de avanços no que se refere às condições de trabalho, à implementação de programas efetivos de bem-estar e saúde, bem como ao fortalecimento do papel das empresas na promoção da saúde mental de seus colaboradores.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

REFERÊNCIAS

ANÁLISE da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador. 2023. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/366908870_Analise_da_jornada_12x36_horas_a_fl_exibilizacao_e_os_impactos_a_saude_do_trabalhador. Acesso em: 07 maio 2025.

BARBIERE , Ugo Franca. **Gestão de pessoas nas organizações**: práticas atuais sobre o RH estratégico. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

BEM-ESTAR no trabalho: a importância de focar na saúde do trabalhador. 2020. Disponível em: onsafety.com.br/bem-estar-no-trabalho-a-importancia-de-focar-na-saude-do-trabalhador/. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Promoção da saúde no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/promocao-da-saude-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Jornada de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/trabalho/direitos-dotrabalhador/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 06 jun. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed: São Paulo: Editora Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.uniscd.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf> . Acesso em 7 abr. 2025.

CLAIR, Siobhan; RUPPERT, Elaine Maria Silva das Neves; SILVA, Gilberto Salviano da; MACHADO, Leandro Souza A.; POÇO, Leonor; BINSFELD (TUDI), Lucilene; COUTO, Marina de Mello; LIMA, Paulo Henrique Oliveira. **Riscos psicossociais no trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras**. São Paulo: Edição OIT , CUT / SNST, 2021. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/d/sistema/livros/6971/arquivo/64baebc3ee402.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2025.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, Jon W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Editora Pioneira, 2004.

JORNADA de trabalho. Direito do Trabalho e processo do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/jornada-de-trabalho/1255547237>. Acesso em: 05 maio 2025.

JORNADAS de trabalho: o que é, tipos e importancia. 2025. Disponível em: <https://rwtech.com.br/blog/jornadas-de-trabalho/>. Acesso em: 05 maio 2025.

MARTINS, Caroline. **Qualidade de vida no trabalho(QVT)**: Resumo para concursos. ESTRATÉGIA, 2024. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/qualidade-vida/>. Acesso em :12, Setembro, 2024.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

O QUE é a escala 6x1 e qual o seu impacto socioeconomico no Brasil? 2024. Disponível em: <https://unifor.br/-/o-que-e-a-escala-6x1-e-qual-seu-impacto-socioeconomico-no-brasil>. Acesso em: 07 abr. 2025.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva. **A flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saude do Trabalhador**. São Paulo: LTr Editora, 2013. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 06 jun 2025.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. **Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, e26, Epub July 01, 2019. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000001918>. Acesso em: 06 jun. 2025.

UNIMED Campinas. Ergonomia no trabalho: qual a importância para a saúde e o bem-estar? Disponível em: <https://www.unimedcampinas.com.br/blog/saude-para-seunegocio/ergonomia-no-trabalho-importancia-para-saude-e-bem-estar>. Acesso em: 06 jun. 2025.