

# BURNOUT E EXAUSTÃO LABORAL NA JORNADA 6X1: REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

BURNOUT AND WORK EXHAUSTION IN THE 6X1 WORK SCHEDULE:  
IMPACTS ON WORKER HEALTH

Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde • 30/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780008837](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780008837)

Enezio Mariano Costa<sup>1</sup>

Erika Bruna Mendes Freitas<sup>2</sup>

Carlos Roberto dos Santos Junior<sup>3</sup>

## RESUMO

No presente trabalho, investiga-se os impactos da jornada de trabalho 6x1 no desenvolvimento do burnout e da exaustão laboral, com enfoque nas consequências físicas, emocionais e psicossociais vivenciadas pelos trabalhadores. Parte-se da compreensão de que a intensificação das exigências produtivas, associada à limitação do tempo de descanso, contribui de forma significativa para o aumento de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental. A partir da análise da organização do tempo de trabalho, evidencia-se que o modelo 6x1, caracterizado por seis dias consecutivos de atividade laboral e apenas um dia de repouso semanal, compromete o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Esse formato de jornada tende a produzir um desgaste progressivo, manifestado por sintomas como estresse contínuo, fadiga intensa, ansiedade e redução do desempenho funcional. Sob a ótica da saúde ocupacional, constata-se que a combinação entre longas jornadas e insuficiente recuperação física e psíquica favorece o surgimento da síndrome de burnout, reconhecida como resultado do esgotamento prolongado no ambiente de trabalho. Tais condições também estão associadas ao aumento de afastamentos médicos, absenteísmo e agravamento de transtornos psíquicos. Em uma perspectiva mais ampla, observa-se que, embora a escala 6x1 ainda seja amplamente aplicada em diversos setores produtivos, cresce o debate acadêmico e institucional sobre modelos mais equilibrados de organização do trabalho. Esse debate envolve não apenas aspectos de produtividade, mas também dimensões relacionadas à saúde mental, qualidade de vida e proteção social no contexto contemporâneo das relações de trabalho. Dessa maneira, a compreensão dos impactos da jornada 6x1 é essencial para o enfrentamento dos desafios atuais do mundo do trabalho, contribuindo para a formulação de políticas e estratégias voltadas à

preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Burnout; Exaustão laboral; Jornada 6x1. Saúde do trabalhador; Saúde mental; Doenças ocupacionais.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the impacts of the 6x1 work schedule on the development of burnout and occupational exhaustion, focusing on the physical, emotional, and psychosocial consequences experienced by workers. It is based on the understanding that intensified productive demands, combined with reduced rest time, significantly contribute to the increase of occupational diseases related to mental health. Through the analysis of work time organization, it is evident that the 6x1 model, characterized by six consecutive working days and only one weekly rest day, disrupts the balance between professional and personal life. This schedule tends to generate progressive exhaustion, expressed through symptoms such as chronic stress, intense fatigue, anxiety, and reduced functional performance. From the perspective of occupational health, it is observed that the combination of long working hours and insufficient physical and psychological recovery favors the emergence of burnout syndrome, recognized because of prolonged occupational exhaustion. These conditions are also associated with increased medical leave, absenteeism, and worsening of psychological disorders. In a broader perspective, although the 6x1 schedule is still widely adopted in several productive sectors, academic and institutional debates on more balanced work organization models are expanding. These discussions involve not only productivity aspects but also mental health, quality of life, and social protection within contemporary labor relations. Finally, it is concluded that understanding the impacts of the 6x1 work schedule is essential to address current challenges in the world of work,

contributing to the development of policies and strategies aimed at protecting workers' physical and mental health.

**Keywords:** Burnout; Occupational exhaustion; 6x1 work schedule; Workers' health; Mental health; Occupational diseases.

## 1. INTRODUÇÃO

No contexto atual das relações laborais, percebe-se um processo crescente de intensificação das demandas produtivas, impulsionado por transformações tecnológicas, digitais e organizacionais. A expansão da conectividade permanente, mediada por aplicativos e plataformas de comunicação, tem produzido um cenário no qual o trabalhador permanece constantemente acessível, inclusive fora do expediente formal, comprometendo a efetiva desconexão do ambiente de trabalho e ampliando os níveis de desgaste psíquico.

A partir dessa realidade de hiperconectividade, observa-se a progressiva dissolução das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida privada. Situações em que o trabalhador é acionado durante períodos de descanso para responder demandas urgentes ou substituir colegas tornam-se recorrentes, contribuindo para a sobreposição de responsabilidades e para o enfraquecimento do direito ao repouso, elemento essencial à recuperação física e mental.

No âmbito das relações interpessoais no ambiente de trabalho, identifica-se a presença de fatores que agravam o sofrimento ocupacional, como metas de produtividade excessivas, pressão por resultados, além de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminações de diferentes naturezas. Quando associados à ausência de descanso adequado e à insegurança laboral, tais

elementos potencializam o adoecimento psíquico e favorecem o surgimento de quadros de exaustão emocional.

Considerando esse contexto no cotidiano do trabalho, relacionada às formas contemporâneas de contratação, verifica-se a expansão de modelos mais flexíveis e, em muitos casos, precarizados, nos quais parte dos trabalhadores encontra-se parcialmente ou totalmente fora dos sistemas tradicionais de proteção social. Essa condição implica, frequentemente, a limitação de acesso à previdência, aos direitos trabalhistas e aos mecanismos institucionais de proteção em situações de doença ou incapacidade laboral.

Em uma leitura ampliada do fenômeno, estudos contemporâneos indicam que o adoecimento relacionado ao trabalho não pode ser compreendido apenas como uma questão individual, mas como resultado de estruturas organizacionais e de modelos produtivos. Evidências internacionais apontam para a perda de milhões de dias de trabalho em razão de transtornos mentais associados ao ambiente laboral, revelando impactos que ultrapassam a esfera do trabalhador e alcançam também a produtividade das empresas e a dinâmica econômica global.

Diante desse panorama, ganha centralidade o debate sobre a responsabilidade das organizações na prevenção dos riscos psicossociais. Nos últimos anos, diferentes normas e orientações institucionais têm chamado atenção para a importância de identificar e lidar com fatores como estresse no trabalho, excesso de demandas e ambientes organizacionais que podem prejudicar a saúde. Nesse sentido, espera-se que as empresas adotem uma postura mais preventiva e responsável, voltada ao cuidado com a saúde mental dos trabalhadores.

Por conseguinte, compreende-se que a discussão sobre burnout e exaustão laboral na jornada 6x1 ultrapassa a dimensão individual e se insere em um debate estrutural sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Trata-se de refletir criticamente sobre os limites da exploração do tempo humano, bem como sobre a necessidade de compatibilizar produtividade, dignidade e saúde do trabalhador em um cenário marcado por intensas transformações sociais, tecnológicas e institucionais.

## **2. A ATUAÇÃO INSTITUCIONAL NA PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E A GESTÃO DO BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

No âmbito das transformações recentes do mundo do trabalho, a literatura especializada tem evidenciado o fortalecimento das políticas institucionais voltadas à prevenção de riscos psicossociais, especialmente diante do aumento dos casos de adoecimento mental relacionado às atividades laborais. Conforme destacam estudos em saúde ocupacional e direito do trabalho, a incorporação desses riscos às Normas Regulamentadoras representa um avanço na consolidação de mecanismos de proteção à saúde do trabalhador (Dejours, 2008; Sarlet, 2019).

Em termos normativos, a consolidação do gerenciamento de riscos ocupacionais estabelece que as organizações devem identificar, avaliar e controlar fatores que possam comprometer o equilíbrio físico e mental dos trabalhadores. Essa exigência dialoga com a concepção contemporânea de ambiente de trabalho saudável, que ultrapassa a dimensão física e passa a incluir elementos subjetivos como estresse, pressão por metas e sobrecarga cognitiva (OIT, 2023).

Sob o prisma da gestão organizacional, entende-se que o mapeamento dos riscos psicossociais deve ser acompanhado de estratégias estruturadas de prevenção, capazes de reduzir impactos negativos sobre a saúde do trabalhador. A literatura em psicodinâmica do trabalho aponta que a ausência de tais medidas favorece o desenvolvimento de quadros de sofrimento psíquico e burnout, especialmente em ambientes marcados por alta exigência produtiva (Dejours, 2008).

No que se refere à dimensão institucional e fiscalizatória, observa-se que o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da atuação dos auditores-fiscais, exerce papel central na verificação do cumprimento das normas de saúde e segurança. Entretanto, autores da área apontam que, diante das limitações estruturais do aparato fiscalizatório, a atuação tende a se concentrar em setores com maior incidência de adoecimento, como telemarketing, saúde e instituições financeiras (Delgado, 2023).

Em uma perspectiva ampliada, estudos internacionais indicam que os impactos do adoecimento mental no trabalho ultrapassam a esfera individual, gerando perdas expressivas de produtividade e aumento de afastamentos. A Organização Internacional do Trabalho estima que milhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a transtornos mentais relacionados ao ambiente laboral, evidenciando um problema de natureza estrutural e econômica (OIT, 2023).

Com isso, a análise integrada da literatura aponta que a gestão dos riscos psicossociais deve ser compreendida como parte de uma reconfiguração mais ampla das relações de trabalho. Nesse sentido, a promoção de ambientes laborais saudáveis não se limita ao

cumprimento formal de normas, mas envolve a construção de práticas organizacionais que articulem produtividade, dignidade e proteção social, em consonância com os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano (Antunes, 2020; Sarlet, 2019).

## **2.1. Estado, organizações e a regulação dos riscos no mundo do trabalho**

No cenário das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, observa-se que a intensificação das exigências produtivas, associada à conectividade permanente e à flexibilização das relações laborais, tem ampliado significativamente os casos de adoecimento psíquico relacionados ao trabalho. Nesse contexto, a literatura em saúde ocupacional destaca que o burnout se consolida como um fenômeno estrutural, diretamente ligado à organização contemporânea do trabalho e não apenas a fatores individuais do trabalhador (Dejours; Antunes).

A partir de uma leitura institucional, verifica-se que a incorporação dos riscos psicossociais às normas de saúde e segurança do trabalho representa um avanço na ampliação da proteção ao trabalhador, na medida em que reconhece o sofrimento mental como elemento relevante na gestão dos ambientes laborais. Esse movimento normativo reforça a necessidade de políticas preventivas capazes de atuar antes do adoecimento, deslocando o foco da reparação para a prevenção (Sarlet; OIT).

Sob o enfoque da gestão organizacional, entende-se que a administração dos riscos psicossociais exige das empresas a adoção de mecanismos sistemáticos de identificação, avaliação e controle de fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por metas e

ambientes de alta competitividade. A ausência dessas medidas tende a potencializar quadros de estresse crônico, absenteísmo e redução da capacidade produtiva, evidenciando que a saúde mental se relaciona diretamente com a eficiência organizacional (Dejours; Delgado).

Em relação à dimensão fiscalizatória e institucional do Estado, destaca-se o papel do Ministério do Trabalho e Emprego e dos auditores-fiscais na verificação do cumprimento das normas de saúde e segurança. Contudo, a literatura aponta que, diante das limitações estruturais do sistema fiscalizatório, a atuação tende a ser seletiva, priorizando setores com maior incidência de adoecimento ocupacional, como saúde, telemarketing e serviços financeiros (Delgado; Cassar).

Sob uma perspectiva macroeconômica e social, estudos internacionais evidenciam que os impactos do adoecimento mental no trabalho ultrapassam a esfera individual, gerando efeitos expressivos como perda de produtividade e aumento dos custos previdenciários e assistenciais. A Organização Internacional do Trabalho destaca que milhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em decorrência de transtornos mentais relacionados ao ambiente laboral, o que reforça o caráter estrutural do problema (OIT; Pochmann).

Por fim, em uma interpretação sistêmica, compreende-se que a gestão dos riscos psicossociais deve ser entendida como parte de uma reconfiguração mais ampla das relações de trabalho, na qual a saúde mental assume centralidade na organização produtiva. Nesse sentido, a efetividade das políticas institucionais depende da articulação entre Estado, empresas e sociedade, visando à

construção de ambientes laborais mais equilibrados, capazes de conciliar produtividade, dignidade e qualidade de vida (Antunes; Sarlet).

## **2.2. Trabalho, Consumo e Esgotamento na Vida Moderna**

Desde os primeiros momentos da história humana, o consumo esteve ligado à sobrevivência. No entanto, na sociedade contemporânea, ele ultrapassa essa função básica e passa a se configurar como uma exigência permanente da vida social. Nesse contexto, o ato de consumir está diretamente condicionado ao trabalho, estabelecendo uma relação estrutural entre produção, renda e manutenção da existência social (Bauman, 2008; Marx, 2013)

O trabalho assume, nesse cenário, um papel central na organização da vida cotidiana. Além de garantir condições materiais de sobrevivência, ele insere os sujeitos em um sistema contínuo de competitividade. Competir passa a significar produzir mais, alcançar melhores posições e responder a exigências crescentes de desempenho em um mercado cada vez mais seletivo (Sennett, 2009; Harvey, 2012)

Essa lógica competitiva contribui para a intensificação da jornada laboral e para a redução do tempo destinado ao descanso e às relações sociais. A sociedade contemporânea passa a se estruturar a partir da lógica da produtividade contínua, o que impacta diretamente os vínculos familiares, comunitários e o bem-estar subjetivo dos indivíduos (Antunes, 2018; Dejours, 1992)

A tecnologia, embora frequentemente associada à ideia de progresso e facilitação da vida humana, também reforça essa dinâmica produtiva. Em vez de reduzir o trabalho, amplia sua

intensidade ao possibilitar conectividade permanente e aceleração dos processos produtivos, dificultando a separação entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal (Castells, 2011; Crary, 2014)

Como consequência, observa-se o aumento da sobrecarga emocional e mental. Muitos indivíduos vivenciam um estado contínuo de tensão, marcado pela dificuldade de conciliar demandas profissionais, familiares e pessoais. Esse contexto favorece o surgimento de sofrimento psíquico, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Who, 2019; Dejours, 1992)

O burnout é compreendido como uma síndrome de esgotamento emocional relacionada ao trabalho. Embora reconhecido como condição de saúde, trata-se de um fenômeno multidimensional, que envolve não apenas aspectos individuais, mas também fatores sociais, organizacionais e culturais do mundo do trabalho contemporâneo (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001)

De forma semelhante ao que ocorreu com as doenças ocupacionais físicas, como a LER/DORT, o burnout evidencia que a organização do trabalho pode ser determinante no processo de adoecimento. Historicamente, tais condições foram inicialmente atribuídas ao indivíduo, desconsiderando-se as condições estruturais do ambiente laboral (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010).

Com o avanço das discussões sobre saúde do trabalhador, passaram a ser incorporadas medidas preventivas, como ergonomia e adaptação dos ambientes laborais. Esse processo reforça a compreensão de que o adoecimento não pode ser atribuído exclusivamente ao trabalhador, mas também às condições organizacionais do trabalho (Ministério da Saúde, 2018).

Apesar disso, ainda persiste a tendência de minimizar o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, muitas vezes interpretado como fragilidade individual ou falta de adaptação. Entretanto, a Organização Mundial da Saúde reconhece o burnout como resultado do estresse crônico relacionado ao trabalho(Who, 2019)

Nesse contexto, a saúde mental torna-se uma dimensão central nas discussões contemporâneas sobre o mundo do trabalho. Embora estratégias individuais de cuidado sejam importantes, como atividade física e organização do sono, elas não são suficientes quando o ambiente laboral permanece estruturado por alta pressão e competitividade (Dejours, 2011).

Outro aspecto relevante refere-se à construção da identidade profissional. Um trabalho saudável pressupõe que o sujeito se reconheça como útil, singular e socialmente valorizado. Essa construção envolve a produção de valor social, a forma própria de realização do trabalho e o reconhecimento simbólico recebido (Sennett, 2009; Dejours, 1992).

Quando essas dimensões são fragilizadas, o trabalho tende a perder seu sentido subjetivo, sendo reduzido a uma atividade de sobrevivência. Esse esvaziamento de significado contribui para o sofrimento psíquico e para a desconexão entre sujeito e atividade laboral(Antunes, 2018).

Além disso, em contextos marcados por desigualdade social, o medo da instabilidade no emprego intensifica a pressão psicológica. O trabalho deixa de ser apenas uma atividade econômica e passa a representar também um mecanismo de inclusão ou exclusão social (Harvey, 2012).

A experiência do trabalho remoto, intensificada durante a pandemia, trouxe novas contradições. Embora tenha ampliado a flexibilidade, também intensificou a fusão entre espaço doméstico e profissional, dificultando a separação entre vida pessoal e trabalho (Crary, 2014; Antunes, 2020).

Essa sobreposição de espaços contribuiu para o aumento da sobrecarga emocional e para o enfraquecimento das fronteiras entre trabalho e vida privada. O ambiente doméstico passou a incorporar exigências produtivas contínuas, ampliando o desgaste psíquico dos trabalhadores (Castells, 2011).

Diante desse cenário, torna-se necessário repensar a organização do trabalho em direção a modelos mais humanos e sustentáveis. Isso envolve não apenas a redução de jornadas, mas também a valorização dos vínculos sociais, do sentido do trabalho e da preservação da saúde mental no ambiente laboral (Dejours, 2011; Antunes, 2018).

### **2.3. Metas e Sofrimento no Mundo**

As transformações na organização do trabalho têm mostrado que mudanças estruturais bem planejadas podem gerar efeitos positivos tanto para a produtividade quanto para a saúde dos trabalhadores. No entanto, muitas dessas mudanças esbarram em crenças antigas e valores já naturalizados, o que dificulta uma discussão mais profunda sobre novas formas de organizar o trabalho e a identidade profissional (Dejours, 1992; Antunes, 2018).

Nesse contexto, é comum associar determinadas profissões a maiores índices de sofrimento psíquico e burnout. Profissões como medicina, enfermagem, polícia e bombeiros são frequentemente

citadas como exemplos de alta exposição ao estresse. Contudo, essa associação precisa ser analisada com cuidado, pois pode levar à ideia simplista de que o problema está apenas na profissão e não na forma como o trabalho é organizado (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Do ponto de vista crítico, não se trata apenas de algumas profissões serem “mais difíceis”, mas de compreender que certas formas de organização do trabalho aumentam o risco de adoecimento. Assim, ao invés de reforçar a ideia de que o trabalhador precisa ser mais “resiliente”, é necessário questionar por que determinadas atividades exigem níveis tão altos de resistência emocional e física (Dejours, 2011).

Em muitas situações, o sofrimento acaba sendo naturalizado dentro das próprias categorias profissionais. Isso ocorre quando o desgaste passa a ser visto como parte inevitável do trabalho, e não como um problema a ser enfrentado coletivamente. Esse processo contribui para a construção de mecanismos de defesa que, ao longo do tempo, acabam sendo incorporados como se fossem valores profissionais (Sennett, 2009).

Um exemplo recorrente está na cultura de excesso de trabalho em algumas profissões da saúde, especialmente na medicina. É comum a valorização de jornadas exaustivas, longos plantões e privação de sono como sinais de dedicação e competência. No entanto, sob uma perspectiva da saúde do trabalhador, essas práticas representam fatores claros de risco para o adoecimento físico e mental (Ministério da Saúde, 2018; Dejours, 1992).

Essa lógica também se manifesta na forma como metas são estabelecidas dentro das organizações. Em muitos casos, elas são definidas sem considerar plenamente as condições reais de trabalho ou os fatores externos que influenciam os resultados. Isso gera uma pressão constante sobre o trabalhador, que passa a ser responsabilizado por resultados que nem sempre dependem exclusivamente de sua atuação (Harvey, 2012).

Quando as metas são desconectadas da realidade do trabalho, elas deixam de cumprir uma função orientadora e passam a atuar como fonte de estresse e frustração. Por outro lado, quando bem estruturadas, considerando o contexto e a capacidade de entrega, elas podem contribuir para a organização do trabalho e até para a valorização do desempenho profissional (Sennett, 2009).

A questão central, portanto, não é a existência de metas em si, mas a forma como elas é construída e comunicada. Metas que fazem sentido para o trabalhador e que estão vinculadas à geração de valor real tendem a fortalecer a identidade profissional e o sentimento de utilidade. Já metas descoladas da realidade tendem a produzir sofrimento e desmotivação (Dejours, 2011).

Nesse sentido, a identidade profissional torna-se um elemento fundamental. Um trabalho saudável é aquele em que o indivíduo consegue perceber que sua atividade tem valor, que sua atuação é reconhecida e que ele possui um papel significativo no resultado. Esses elementos são essenciais para a construção de sentido no trabalho (Sennett, 2009; Antunes, 2018).

Quando esse sentido é rompido, o trabalho passa a ser vivido apenas como obrigação e fonte de pressão. Isso contribui diretamente para

o esgotamento emocional e para o aumento dos casos de burnout, especialmente em contextos de alta exigência e baixa autonomia (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Torna-se necessário repensar a organização do trabalho de forma mais humana e sustentável. Isso envolve não apenas a revisão de metas e indicadores, mas também a valorização das relações de trabalho, da escuta dos profissionais e da construção de ambientes que favoreçam a saúde mental e o bem-estar coletivo (Dejours, 2011; Antunes, 2018).

#### **2.4. Organização do Trabalho, Pressão por Desempenho e Sofrimento Psíquico**

Torna-se necessário repensar a organização do trabalho de forma mais humana e sustentável. Isso implica não apenas a revisão de metas e indicadores, mas também a construção de ambientes laborais que valorizem a escuta, o reconhecimento e as relações interpessoais, elementos fundamentais para a preservação da saúde mental (Gaulejac, 2007; Honneth, 2003).

Nesse contexto, o trabalho adquire maior sentido quando está vinculado à produção de valor real para as pessoas. Em atividades cotidianas, como no comércio ou nos serviços, a qualidade da interação com o cliente pode transformar a experiência de trabalho em algo mais significativo do que a simples realização de metas quantitativas (Sennett, 2009).

Assim, a noção de meta deixa de ser apenas um número e passa a estar relacionada à utilidade social do trabalho. Quando há reconhecimento do impacto da atividade realizada, o trabalhador tende a experimentar maior satisfação e sentimento de

pertencimento, fortalecendo sua identidade profissional (Dubet, 2006).

Entretanto, em muitos contextos organizacionais, as metas são estabelecidas sem considerar plenamente as condições reais de trabalho. Isso gera uma pressão contínua sobre os trabalhadores, que passam a ser responsabilizados por resultados que também dependem de fatores externos e estruturais (Boltanski; Chiapello, 2009).

Em ambientes marcados por alta competitividade, essa dinâmica pode levar à redução do trabalho a uma lógica puramente instrumental. Nesse cenário, o sujeito trabalha principalmente para evitar punições ou avaliações negativas, o que enfraquece o sentido subjetivo da atividade laboral (Bauman, 2008).

Sob essa perspectiva, o sofrimento no trabalho não está apenas relacionado ao esforço físico ou mental, mas sobretudo à ausência de significado naquilo que é realizado. Quando o trabalho perde seu sentido simbólico, ele tende a se tornar uma fonte constante de desgaste emocional (Gaulejac, 2007).

Essa lógica pode ser observada em situações em que o trabalhador é levado a priorizar metas em detrimento da ética profissional ou da real necessidade do cliente. Nessas circunstâncias, surgem conflitos internos que geram sofrimento moral e desgaste psíquico progressivo (Sennett, 2009).

Quando há conflito entre exigências institucionais e valores pessoais, o trabalhador precisa sustentar práticas que nem sempre reconhece como justas ou coerentes. Esse descompasso contribui para o

aumento do esgotamento emocional e para a perda de sentido no trabalho (Honneth, 2003).

Além disso, o cotidiano contemporâneo é marcado por múltiplas demandas simultâneas, que se acumulam ao longo do tempo. A sobreposição entre trabalho, responsabilidades familiares e pressões sociais contribui para um estado contínuo de fadiga e tensão psicológica (Bauman, 2008).

Esse acúmulo de responsabilidades dificulta a percepção clara dos limites entre sofrimento adaptativo e sofrimento adoecedor. Muitas vezes, sinais de cansaço constante, irritabilidade e ansiedade são naturalizados como parte da rotina, retardando o reconhecimento do problema (Dubet, 2006).

No campo da saúde mental, sabe-se que existem sinais importantes de alerta, como insônia persistente, dificuldade de concentração e instabilidade emocional. Contudo, esses sintomas são frequentemente normalizados em contextos de alta exigência produtiva (World Health Organization, 2019).

A distinção entre sofrimento esperado e sofrimento patológico está, muitas vezes, relacionada à perda de funcionalidade e à limitação da vida cotidiana. Quando o trabalho e outras dimensões da vida são comprometidos, indica-se um nível de adoecimento que exige atenção (Dejours, 1992).

Outro aspecto relevante é a crescente fusão entre vida profissional e vida pessoal. A dissolução das fronteiras entre esses espaços intensifica a sensação de permanência no trabalho, dificultando o descanso psíquico e emocional (Castells, 2011).

Nesse cenário, muitas pessoas recorrem a estratégias imediatas de enfrentamento, como o uso de medicamentos ou mecanismos de anestesiamento emocional. Embora possam aliviar sintomas momentâneos, essas práticas não atuam sobre as causas estruturais do sofrimento (Gaulejac, 2007).

Entender o sofrimento no trabalho exige uma análise que ultrapasse o indivíduo e considere a forma como o trabalho está organizado social e institucionalmente. A saúde mental depende, nesse sentido, da construção de relações de trabalho mais justas, reconhecedoras e socialmente significativas.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante de tudo o que foi discutido, torna-se importante reconhecer que o sofrimento relacionado ao trabalho não pode ser tratado apenas como responsabilidade individual. Buscar ajuda, orientação e formas de adaptação é necessário, mas não resolve a questão quando as condições de trabalho continuam marcadas por excesso de cobrança, metas pouco realistas e uma lógica constante de competitividade. O risco de olhar apenas para o indivíduo é deixar de enxergar que o sofrimento também é produzido pela forma como o trabalho está organizado.

Nesse sentido, é preciso ir além da ideia de que basta “equilibrar vida pessoal e profissional”. Em muitos casos, essa noção acaba responsabilizando o trabalhador por uma situação que não depende apenas dele. O que se observa, na prática, é que o trabalho muitas vezes invade o tempo de descanso, interfere na vida familiar e ocupa espaços que deveriam ser de recuperação e convivência.

Por isso, o trabalho precisa ser compreendido de forma mais ampla, não apenas como meio de sobrevivência ou obrigação econômica, mas como parte da construção da vida em sociedade. Quando o trabalho permite que a pessoa perceba que sua atividade tem utilidade, que contribui para alguém e que faz diferença no cotidiano de outras pessoas, ele passa a ter mais sentido e deixa de ser apenas fonte de desgaste.

O reconhecimento também é um ponto essencial nesse processo. Não se trata apenas de salário ou metas cumpridas, mas de sentir que o que se faz tem valor e é percebido pelos outros. Quando esse reconhecimento existe, o trabalhador tende a se sentir mais pertencente ao seu próprio trabalho e menos esvaziado em sua identidade profissional.

Outro aspecto importante é refletir sobre como a competitividade tem sido tratada como algo natural e inevitável. Em muitos contextos, competir passou a ser visto como única forma de organização da vida profissional. No entanto, é possível questionar essa lógica quando ela gera adoecimento, exclusão e sofrimento. Pensar o trabalho também envolve pensar em cooperação, cuidado e relações mais equilibradas.

Mesmo em ambientes que envolvem disputa, como em algumas atividades esportivas ou organizacionais, é possível perceber que a competição só faz sentido quando está dentro de limites e regras que preservam o respeito e a convivência. Isso mostra que competir não precisa significar destruição do outro ou esgotamento de quem participa do processo.

Assim, o desafio atual não está apenas em lidar com o sofrimento individual, mas em repensar a forma como o trabalho é estruturado na sociedade. Isso envolve rever metas, práticas de gestão e relações de trabalho, buscando construir ambientes mais humanos, onde o trabalho não seja apenas pressão e cobrança, mas também espaço de sentido, reconhecimento e realização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo:** a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CRARY, Jonathan. **24/7:** capitalismo tardio e os fins do sono. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

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

- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. São Paulo: Paralelo 15, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2023.
- DUBET, François. **O declínio da instituição**. São Paulo: Loyola, 2006.
- FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho, sofrimento e sofrimento psíquico**. Salvador: EDUFBA, 2010.
- GAULEJAC, Vincent de. **O custo da excelência**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.
- HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2012.
- HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.
- MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: MS, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook**. Genebra: OIT, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an occupational phenomenon**. Genebra: WHO, 2019.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais e direito do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

---

<sup>1</sup> Graduação: Bacharelado em Ciências Contábeis, UNEMAT/Universidade do Estado de Mato Grosso. Bacharelado em Administração, UNIFACVEST/Centro Universitário Facvest. Tecnólogo em Gestão De Negócios Imobiliários, UNIFACVEST/Centro Universitário Facvest. Pós-graduação: Especialização em Gestão Tributária, Trabalhista E Previdenciária, FIV/Faculdades Integradas De Várzea Grande. Mestrado em Ciências Contábeis, Linha De Pesquisa Gerencial E Tributária, Fucape Fundação De Pesquisa E Ensino. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

ORCID: [0000-0001-8473-7613](#)

<sup>2</sup> Graduação: Bacharelado em Ciências Contábeis, UNEMAT/Universidade do Estado de Mato Grosso. Especialista em Auditoria e Perícia Contábil pela Faculdade Educacional da Lapa/FAEL. Licenciatura em Pedagogia, FIVAR/ Faculdade Integrada do Vale do Araguaia (). Licenciatura Plena em Artes, FIVAR/Faculdade Integrada

do Vale do Araguaia. Pós-graduação: Lato Sensu em Artes Visuais, FIVAR /Faculdades Integradas Vale do Rio Verde. Mestrando em do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Linguística, UNEMAT/ Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). ORCID iD:

<https://orcid.org/0009-0009-5355-5935>

<sup>3</sup> Graduação: Bacharel em Direito, UNEMAT/ Universidade do Estado de Mato Grosso. Formando do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Mato Grosso “Carlos Alberto Reyes Maldonado”, Câmpus Universitário “Jane Vanini”. Mestrado em Sociologia – Universidade Federal do Para-UPA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5121-3738>