

## A JORNADA DE TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA PRODUTIVIDADE: UM ESTUDO DE CASO EM UMA AGROINDÚSTRIA

Mylleny Silva Campos<sup>1</sup>, Poliana Nunes Avelar<sup>2</sup>, Gevair Campos<sup>3</sup>,  
Cláudia Aparecida Machado<sup>4</sup>

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo identificar como a jornada de trabalho e o direito ao descanso influenciam na produtividade dos trabalhadores. No contexto atual da agroindústria, onde a demanda por produção é crescente e as condições de trabalho podem ser intensas, compreender essa relação é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das empresas. Neste contexto, esta pesquisa buscará responder a seguinte problemática: Como a jornada de trabalho pode influenciar na produtividade dos trabalhadores da agroindústria? Quanto aos aspectos metodológicos, do ponto de vista da forma de abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como quali quantitativa, com variáveis exploratórias e descritivas, sendo realizada por meio de um questionário não estruturado e estruturado, aplicado aos gestores e colaboradores de uma agroindústria do município de Unaí-MG. Os resultados apontaram que a produtividade pode ser afetada de diversas maneiras, onde evidenciaram-se que a falta de reconhecimento profissional, a sobrecarga de carga horária e as tarefas, foram os principais fatores elucidados pelos participantes da pesquisa.

**Palavras-chave:** produtividade; agroindústria; qualidade de vida; jornada de trabalho.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração na Faculdade de Ciências de Tecnologia de Unaí (FACTU).

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Administração na Faculdade de Ciências de Tecnologia de Unaí (FACTU).

<sup>3</sup> Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília (UnB), Graduado em Administração pelo Instituto de Ensino Superior Cenecista (INESC).

<sup>4</sup> Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Graduada em Administração pela da Faculdade Newton Paiva.

# THE WORKING DAY AND ITS INFLUENCE ON PRODUCTIVITY: A CASE STUDY IN AN AGROINDUSTRY

**Abstract:** This article aims to identify how the working day and the right to rest influence worker productivity. In the current context of the agro-industry, where the demand for production is growing and working conditions can be intense, understanding this relationship is fundamental for the well-being of employees and the success of companies. In this context, this research will seek to answer the following problem: How can the working day influence the productivity of agro-industry workers? Regarding the methodological aspects, from the point of view of the problem approach, the research is characterized as qualitative and quantitative, with exploratory and descriptive variables, carried out through an unstructured and structured questionnaire, applied to managers and employees of an agro-industry in the municipality of Unaí-MG. The results showed that productivity can be affected in several ways, where the lack of professional recognition, workload overload, and tasks were the main factors elucidated by the research participants.

**Keywords:** productivity; agro-industry; quality of life; working day.

## 1 INTRODUÇÃO

As atividades exercidas dentro de uma empresa não se desenvolvem isoladamente sem a força do homem. Diante desse ponto se faz necessário analisar os aspectos que afetam na produtividade do trabalhador, levando em consideração o que os trabalhadores sentem ao executar tarefas continuas sem que haja intervalos consideráveis para o corpo e a mente descansar antes de uma nova jornada de trabalho.

A maneira que as agroindústrias vêm utilizando para produzir cada vez mais em maior escala tem se tornado mais exigente para o trabalhador, fazendo com que o funcionário busque por seus direitos resguardados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que são normas para regulamentar o trabalho entre empregado e empregador, onde auxilia para que ambos os lados tenham seus direitos defendidos e que possa ter acesso a um trabalho justo.

Sabe-se que nos dias atuais a tecnologia vem avançando a cada dia, e entre diversas atividades ela se faz presente e faz com que os funcionários se tornem cada vez mais dependente na busca de conhecimento para conseguir acompanhar essa inovação.

Há muitos elementos a serem observados, sendo eles do ponto de vista entre trabalhadores e empregadores, levando-se em conta que a realidade de cada organização pode vir a ser diferente. Porém todas elas precisam levar em consideração o nível de produtividade dos seus colaboradores para uma qualidade de serviço ou produto. Quando cita sobre a produtividade vem quatro pilares importantes a serem citados, sendo eles tempo, energia, concentração e conhecimento, onde ambos os lados devem ficar atentos a esses pontos.

A produtividade está relacionada à quantidade e qualidade das tarefas executadas em um determinado período e aos recursos utilizados naquele processo produtivo. Portanto é uma das maiores preocupações dentro das empresas porque afeta não só a satisfação das necessidades, mas também o desempenho das pessoas e o alcance dos objetivos organizacionais. Então se faz necessário entender as melhores práticas para aumentar a produtividade e estabelecer processos e estratégias para executar tarefas com mais eficiência e obter melhores resultados.

Diante de toda a importância citada sobre a mão de obra do trabalhador e a jornada de trabalho que lhe é oferecida, surge o seguinte questionamento: como a jornada de trabalho pode influenciar na produtividade dos trabalhadores de uma agroindústria?

Ante a questão suscitada, o presente estudo, tem por objetivo geral identificar como a jornada de trabalho afeta na produtividade dos trabalhadores da indústria, e como objetivos específicos, pesquisar quais são os principais problemas que afetam a produtividade do trabalhador; analisar as diferentes estratégias utilizadas pelo empregador; e identificar quais as dificuldades encontradas pela administração na hora de gerir o tempo de trabalho de seus funcionários.

Com esse estudo teremos a oportunidade de contribuir com o cenário atual trazendo com clareza quais as principais influências que a jornada de trabalho na indústria traz sobre a produtividade dos colaboradores e maneiras possíveis de minimizar esse problema.

O presente trabalho é dividido em cinco partes sendo elas a introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussão, e por fim considerações finais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Jornada de Trabalho na Agroindústria**

Ao longo do tempo, podem-se perceber as mudanças e evoluções na Indústria, principalmente com relação ao modo de enxergar o papel do funcionário no mercado de trabalho, ocupando uma função no qual terá que cumprir um tempo estabelecido dentro da empresa, comumente chamada de jornada de trabalho, tendo início e fim de seu expediente.

Desde o princípio da humanidade, o trabalho foi visto como uma fonte para a sobrevivência de todos, servindo como sustento do homem e de sua família. Mas, ao longo da história da sociedade, esse princípio foi modificando em virtude dos modelos impostos pelas exigências do mundo capitalista (Antunes, 2004 *apud* Mendes *et al.*, 2019, p. 3)

A mecanização contribui para a produtividade, e, conforme Marx (2022), a intensidade do trabalho envolve a absorção da força de trabalho no processo produtivo. Isso requer uma análise das dificuldades e dimensões do trabalho, incluindo aspectos físicos, intelectuais e psíquicos, visto que uma função laboral não se limita a uma única dimensão, sendo essencial considerar todo o esforço despendido pelo trabalhador.

Em razão da intensidade do trabalho e da busca por produtividade, é fundamental definir uma jornada de trabalho fixa para atender às demandas. Na agroindústria, devido à natureza dos setores e à alocação dos funcionários, a jornada de trabalho geralmente segue o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943).

Desta forma, no geral, os trabalhadores podem exercer sua função em uma jornada de 44 horas semanais ou 48 horas semanais, com direito a duas horas de descanso. Diariamente, o funcionário terá aproximadamente oito horas e quarenta e oito minutos para cumprir a produtividade (Bonini *et al.*, 2020). Em entrevista feita por Santos (2011), há debates nos tribunais com relação a diminuição da jornada para os trabalhadores em frigoríficos como uma medida preventiva, reduzindo para 36 horas. Ou seja, a jornada de trabalho se adéqua a função exercida pelo empregado, devendo ser flexível.

Este ponto de vista se alinha com a análise de Marx sobre o trabalho assalariado. Segundo Marx (2022), a jornada de trabalho é utilizada para a reprodução da força do operário. Contudo, quando essa jornada ultrapassa os limites físicos, o empregado tem sua saúde comprometida. Isso reflete diretamente no dano existencial, onde uma jornada exaustiva e habitual de trabalho, que vai além dos limites legais, pode frustrar um projeto de vida ou interferir nas relações pessoais (convívio familiar ou social) do empregado, impedindo-o de desfrutar de seu direito ao descanso e ao lazer (Marques; Garcia, 2019).

Na agroindústria, a jornada de trabalho pode variar conforme o país, a empresa e o setor específico. Contudo, geralmente exige-se dos trabalhadores uma carga horária de 8 horas diárias, com uma hora de intervalo para almoço. Embora a legislação brasileira permita uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, com possibilidade de extensão para 48 horas, conforme o Art. 58, Seção II da CLT, as atividades na agroindústria são intensas, especialmente durante a colheita ou períodos de alta demanda produtiva (Bonini *et al.*, 2020).

Por ser importante para o mercado de trabalho brasileiro, é necessário que a jornada de trabalho na agroindústria respeite as leis trabalhistas, o que pode ser um contraponto justamente pela demanda e pela entrega das mercadorias em um intervalo de tempo curto ou desafiador para o empregador e os funcionários.

Em razão disso, a jornada de trabalho também dita a produtividade do mercado, dependendo dos demais requisitos para alavancar o nível de

produção caso estejam presentes de maneira adequada em uma determinada empresa da agroindústria.

## 2.2 Produtividade na Agroindústria

Bononi *et al.* (2020) afirmam que a produtividade é um fator crucial para o sucesso de qualquer empresa ou setor, especialmente na agroindústria, onde o alinhamento entre oferta e demanda depende diretamente dela. No setor em questão, a produtividade está ligada à eficiência dos processos produtivos e à capacidade de adicionar valor aos produtos agrícolas. Por isso, tem-se observado um crescente investimento em novas tecnologias, como a FMEA (Análise dos Modos e Efeitos de Falha), como uma estratégia para aumentar a produtividade na agroindústria (Bononi *et al.*, 2020).

Para aumentar a produtividade na agroindústria, é necessário investir em tecnologias e inovações, além de um planejamento adequado focado na gestão dos processos administrativos e no controle da produção. Adicionalmente, é fundamental investir no treinamento e capacitação dos trabalhadores, visando aprimorar sua eficiência e produtividade, o que contribui para a melhoria da qualidade e quantidade dos produtos (Cintra, 2022).

Além disso, é fundamental que as empresas da agroindústria se preocupem com a sustentabilidade ambiental e social. A adoção de prática sustentáveis, como o uso de energias renováveis, a preservação da biodiversidade e a valorização dos trabalhadores do campo, pode contribuir para o aumento da produtividade, além de gerar benefícios para o meio ambiente e para a sociedade como um todo (Terra de Cultivo, 2021).

Diante disso, para ter uma melhor produtividade na agroindústria, é preciso que todos os pontos citados acima estejam sendo feitas, para não prejudicar o próprio mercado do negócio. Por isso que investimentos em tecnologias e na novação da maquinaria, a introdução da agroindústria 4.0, a importância da qualificação dos funcionários e a preservação do meio ambiente são cruciais o serviço.

## 2.3 Jornada de Trabalho X Produtividade

Ao relacionar a jornada de trabalho referente ao grau de produtividade que algum determinado setor da agroindústria, é preciso deixar ciente quanto a sua influência, e, dependendo de como a escala de trabalho é decidida, o resultado de produção pode ser favorável ou não para o setor.

Quando os trabalhadores estão sobrecarregados ou trabalham por longas horas, podem ficar cansados e estressados, o que pode afetar negativamente seu desempenho e aumentar o risco de acidentes de trabalho. Por outro lado, uma jornada de trabalho adequada pode aumentar a eficiência e produtividade dos trabalhadores. Uma jornada de trabalho que permita aos trabalhadores tempo suficiente para descansar e se recuperar pode levar a um aumento da

concentração e motivação, o que pode aumentar a eficiência e a qualidade do trabalho (Mendes; Dornelas, 2021).

Além disso, uma jornada de trabalho justa e respeitando os direitos trabalhistas pode aumentar a satisfação e a lealdade dos trabalhadores em relação à empresa, o que pode levar a uma maior motivação e desempenho no trabalho.

De acordo com Mendes e Dornelas (2021), a qualidade de vida no trabalho abrange diversos elementos, incluindo uma renda que atenda às expectativas pessoais e sociais, orgulho pelo trabalho, uma vida emocional satisfatória, autoestima, a imagem da empresa, o equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho razoáveis, oportunidades de carreira, a possibilidade de utilizar o potencial individual, o respeito aos direitos e a justiça nas recompensas.

Como citado acima, para manter a qualidade de vida do trabalhador, é necessário que seja respeitado o limite de horas na jornada, e com condições adequadas para a devida função, principalmente quando essa função tem um grau de periculosidade ou insalubridade.

Quando a jornada de trabalho é excessiva para alimentar a produtividade da agroindústria, acontece a superexploração justamente pela intensificação do trabalho, com o prolongamento dos horários do exercício laboral. Esse cenário era considerado normal no Brasil. Sabe-se que, “nos anos 50, o país passou por profundas transformações produtivas com o processo de modernização da agricultura capitalista pela mecanização de algumas tarefas” (Ianni, 1985 *apud* Tavares, 2022, p. 5).

Nesse tempo, “a principal mercadoria era a agroindústria canavieira, e devido a expansão dos capitais industriais ligadas a produção agrícola, o processo ligado ao ritmo acabaram planejando a superexploração” (Tavares, 2022, p. 5).

Sendo a jornada excessiva, a longo prazo, a produtividade irá decair, sendo prejudicial tanto para o empregado que tem a saúde fragilizada por falta de descanso adequado quanto pelo empregador que não alcançará a meta desejada.

Magdalena Echeverría e Diego López citados por Avelino (2019) em um estudo em 2004 com empresas chilenas, que investigou a aplicação prática da flexibilização do trabalho, com foco nos aspectos humanos envolvidos. De modo geral, os pesquisadores identificaram que a flexibilidade funciona, primordialmente, como um paliativo para carências organizacionais.

Ainda no ponto de vista de Avelino (2019), houve a conclusão do quanto uma jornada de trabalho excessiva pode prejudicar consideravelmente a saúde do trabalhador se limitado o tempo de descanso entre uma jornada e outra.

Sendo assim, o que pode manter a produtividade da agroindústria é o respeito pelas normas regulamentadoras quanto a jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que adapta a carga horária com o exercício laboral, dependendo do esforço e intensidade do cargo, principalmente no setor agrícola.

Ainda, a adoção de ferramentas de gestão de tempo, como agendas e cronogramas, pode ajudar a monitorar o progresso do trabalho e garantir que todas as tarefas sejam concluídas dentro do prazo estabelecido. Essas ferramentas também podem ajudar a identificar gargalos e problemas na execução das atividades, permitindo que a empresa tome medidas para corrigir essas questões e melhorar a eficiência do trabalho.

Por fim, a adoção de práticas de trabalho em equipe pode ajudar a melhorar a comunicação entre os trabalhadores da agroindústria, facilitando a troca de informações e ideias. A colaboração entre os funcionários também pode ajudar a aumentar a criatividade e a inovação no trabalho, permitindo que a empresa desenvolva soluções mais eficazes para os desafios enfrentados na produção.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa utiliza um estudo de caso aplicado em uma agroindústria, como unidade de observação, aplicando um questionário estruturado para os colaboradores e um questionário não estruturado aos gestores, como a análise de observação.

A metodologia utilizada no desenvolvimento do presente estudo é aplicada, com o principal objetivo de gerar conhecimento científico quanto a jornada de trabalho afeta a produtividade. O estudo de caso normalmente é utilizado para contribuir de alguma maneira com informações sejam elas individuais, grupais, organizacionais, entre outros, com o intuito de entender a perspectiva de determinada situação (Yin,2015).

Para o segundo momento utilizou-se uma metodologia exploratória que possibilita a conquista de profundidade e familiaridade com o fato ou fenômeno estudado ao mesmo ponto em que auxilia no desenvolvimento das hipóteses e a classificação de conceitos (Lakatos; Marconi, 2017), assim como aqui existe o objetivo de aprofundar o tema da influência da jornada de trabalho na produtividade dos trabalhadores da agroindústria e também por ser aplicada uma análise de recorrência dos casos de jornada de trabalho com horas extras.

Somada a uma analise quali-quantitativa que se presta a unir as abordagens de pesquisa quantitativa e qualitativa, trazendo da primeira a reunião de dados numericamente de forma a classificar e analisar por meio das estatísticas, somando-se com a segunda que agrega a análise descritiva e subjetiva dos dados enfatizando o processo de pesquisa (Schneider; Fujii; Corazza, 2017), assim com a reunião das referências bibliográficas suficientes

ao atendimento dos objetivos de compreensão quanto a influência da jornada de trabalho interferir na produtividade dos trabalhadores da agroindústria, no qual traz um leque de informações com relação a produção de serviço conforme a jornada de trabalho da CLT e a jornada de trabalho com horas extras.

Para suportar a análise será feita a pesquisa bibliográfica objetivando a fundamentação dos dados analisados com base em textos científicos, a exemplo de livros e artigos científicos por onde serão recolhidos os conhecimentos atualizados (Lakatos; Marconi, 2017).

A pesquisa utiliza um estudo de caso aplicado em uma agroindústria, como unidade de observação, aplicando um questionário estruturado para os colaboradores e um questionário não estruturado aos gestores, como a análise de observação.

Com o intuito de esclarecer o objetivo geral e os objetivos específicos o presente trabalho contou com a ferramenta do Google Forms, onde foi criado dois questionários e posteriormente, encaminhado via WhatsApp para os colaboradores e gestores de uma agroindústria em Unaí-MG. A coleta de dados com os colaboradores ocorreu entre os dias 22 a 24 de maio de 2023, obtendo 23 respostas com 16 questões e aos gestores foi aplicado no dia 24 de maio.

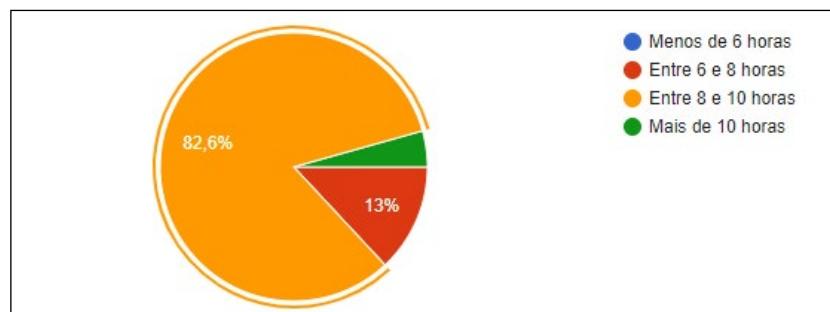
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados a seguir foram subdivididos em três tópicos, sendo um com colaboradores, gestores e por fim a consolidação dos dois para melhor análise dos resultados obtidos.

### 4.1 A Visão dos Colaboradores

A seguir serão demonstradas as respostas obtidas através do questionário. As três primeiras perguntas buscaram saber qual a carga horária que o colaborador tem. Primeiramente os colaboradores foram questionados quantas horas o colaborador trabalha por dia. Obtendo as seguintes respostas:

Gráfico 01- Carga Horária diária

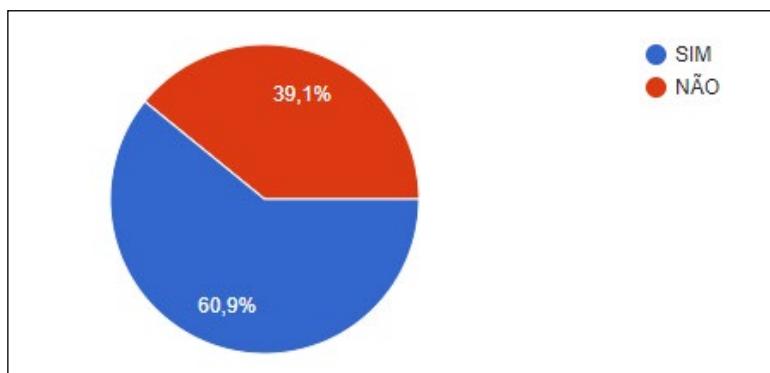


Fonte: Autores (2024).

As respostas obtidas conforme demonstram o gráfico 1, aponta que os pesquisados são compostos de 82,6% de trabalhadores que tem uma jornada de 08 a 10 horas, 13% que tem a carga horária entre 06 e 08 horas e 4,4% que tem uma carga além de 10 horas diárias.

Com o intuito de identificar se os colaboradores realizam horas extras ou trabalham além do horário, se sim, quantas horas semanais. Obtendo as seguintes respostas:

Gráfico 02 - Hora extra

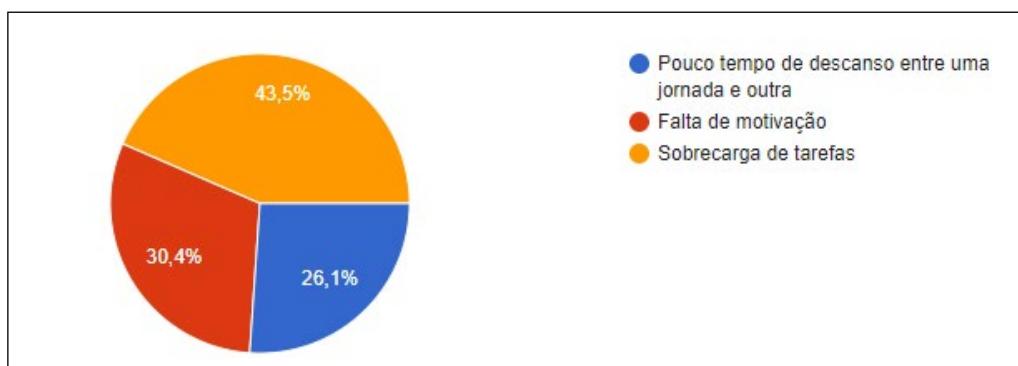


Fonte: Autores (2024).

No gráfico 02, mostrou que 60,9% fazem horas extras e 39,1% não. Entre os que fazem foi questionado quantas horas semanais eles costumam fazer, obtendo os resultados diversificados entre meia hora a dezoito horas semanais dependendo da época do ano, sendo todos com vínculo na empresa.

Buscando identificar o que mais afeta a produtividade dos colaboradores, obteve-se os seguintes resultados:

Gráfico 03 - Gargalos na produtividade



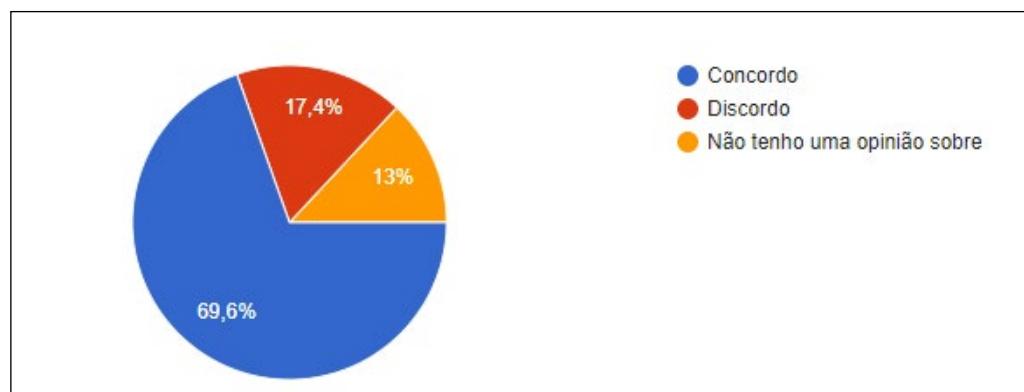
Fonte: Autores (2024).

Quanto ao que afeta a produtividade, 43,5% responderam que a sobrecarga de tarefas e o que mais afeta, 30,4% pela falta de motivação, e por fim 26,1% disseram que e por poucas horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

Ainda assim, é importante entender que as organizações são sistemas, constituídos por processos interdependentes e inter-relacionados, e que a produtividade também pode ser resultado dessas relações dentro de uma organização. Para King (2007), a produtividade deve ser considerada de forma ampla, adaptando a eficiência à humanidade e harmonizá-la com o ambiente.

Levantando a opinião dos colaboradores em relação a flexibilidade na jornada de trabalho, se consideram como algo positivo, negativo ou que não tenham uma opinião formada sobre.

Gráfico 04 - Flexibilidade na jornada

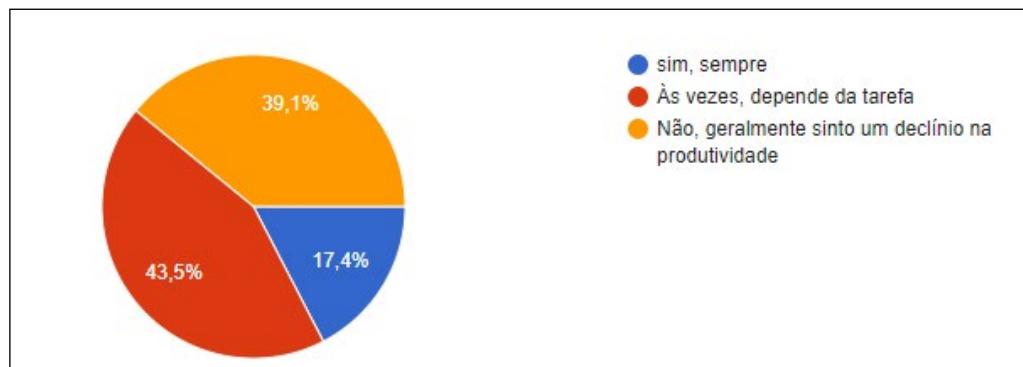


Fonte: Autores (2024).

Dentre os pesquisados 69,6% disseram que a flexibilidade influênciava positivamente na produtividade, 17,4% disseram que discorda e 13% que não tem uma opinião sobre. Segundo Avelino (2019) a flexibilidade serve como uma ferramenta para amenizar algumas dificuldades enfrentadas na organização.

Quando questionados sobre o colaborador consegue manter um bom nível de produtividade quando trabalhado em longas horas, obteve-se as seguintes respostas.

Gráfico 05 - Produtividade em longas horas

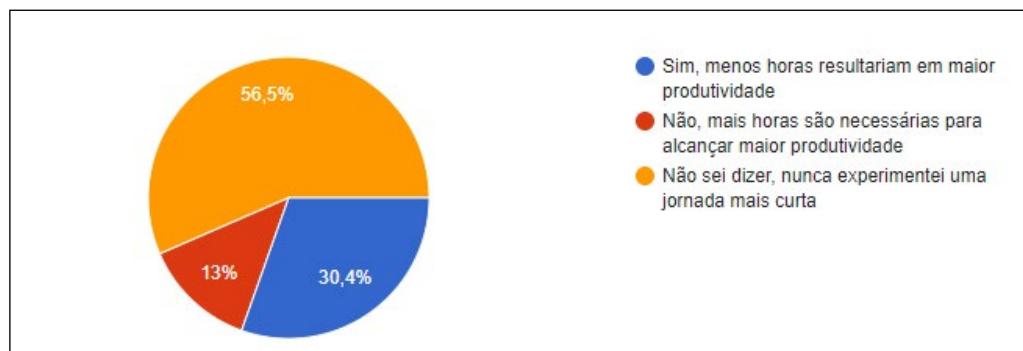


Fonte: Autores (2024).

Nota-se de acordo com o gráfico acima que 43,5% dos colaboradores disseram que consegue manter uma boa produtividade, dependendo da tarefa que estiver sendo executada, 39,1% sente um declínio na produtividade em longas cargas horárias e 17,4% consegue manter apesar de longas jornadas sempre uma boa produtividade.

Buscando identificar como seria se trabalhassem em uma jornada mais curta, se acreditam que a produtividade poderia ser mantida ou até mesmo aumentada com a mudança.

Gráfico 06 - Produtividade em uma jornada de trabalho menor



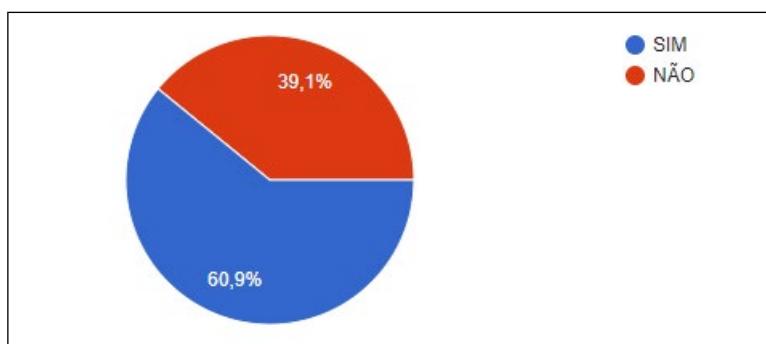
Fonte: Autores (2024).

No gráfico seis, percebe-se que grande parte, sendo ela 56,5% dos pesquisados não tem uma opinião por nunca terem experimentado uma jornada de trabalho menor, 30,4% acreditam que com menos horas trabalhadas resultaria em maior produtividade e 13% acreditam que mais horas são necessárias para alcançar maior nível de produtividade.

No gráfico 5 e 6 foi abordado sobre como cada entrevistado reagi com diferentes jornadas de trabalho, obtendo diferentes opiniões, há pessoas que são mais produtivas em períodos matutino, vespertino ou noturno. Existe também aquelas que poderiam exercer atividades paralelas em turno distinto contribuindo para sua satisfação pessoal e profissional. Segundo Bergue (2010) todos esses fatores servem de argumento para a defesa da flexibilização do horário de trabalho tornando uma alternativa para retribuir o bom desempenho do servidor no ambiente de trabalho.

Com intuito de identificar se na área em que o colaborador atua existe algum risco para sua saúde.

Gráfico 07 - Risco para saúde

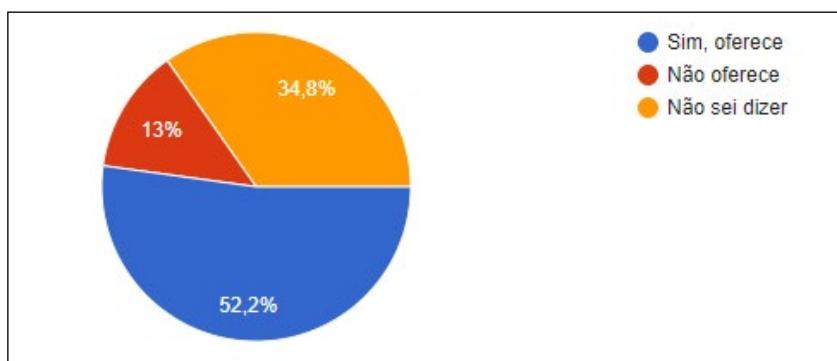


Fonte: Autores (2024).

Como mostra o gráfico acima, 60,9% responderam que onde trabalham não há riscos à saúde e 39,1% responderam o oposto.

Buscando saber se o empregador oferece políticas ou programas de afastamento por motivos de saúde.

Gráfico 08 - Afastamento por motivos de saúde

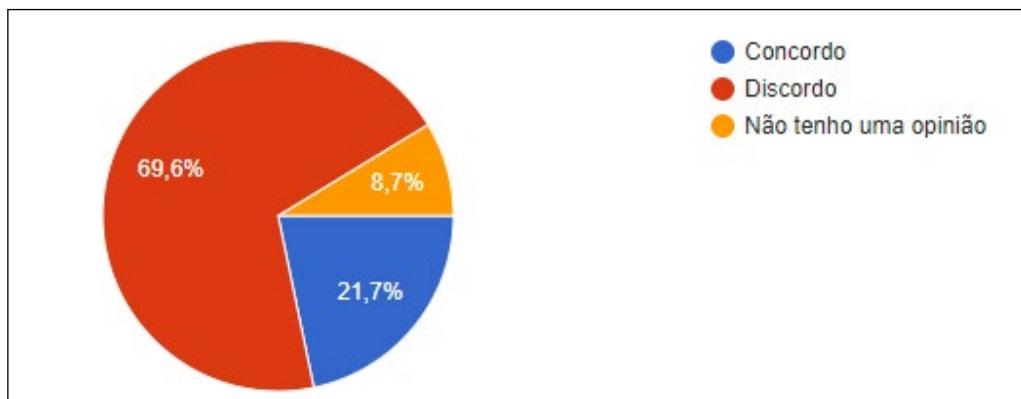


Fonte: Autores (2024).

Conforme mostra o gráfico 52,2% tem conhecimento de que a empresa oferece tais medidas de afastamento, 34,8% não tem conhecimento sobre e por fim, 13% disseram que a empresa não oferece esse tipo de afastamento.

Com a finalidade saber se os trabalhadores acreditam que o afastamento do trabalho é uma solução eficaz para lidar com a fadiga e cansaço, obteve-se as seguintes respostas.

Gráfico 09 - Afastamento por fadiga e cansaço

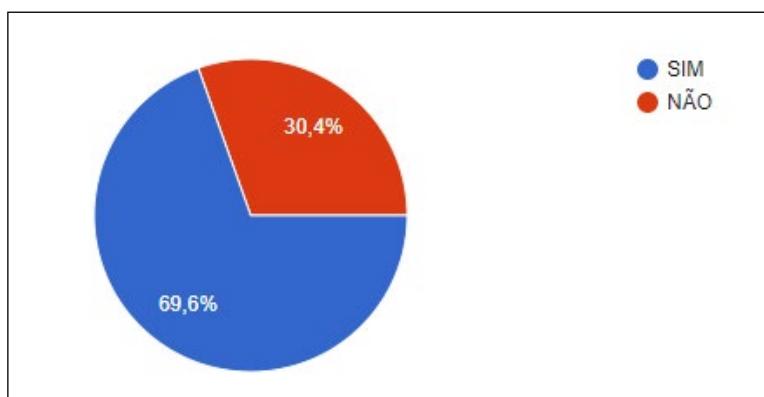


Fonte: Autores (2024).

Nota-se que mais da metade, sendo 69,6% acredita que o afastamento não é uma solução eficiente para lidar com fadiga e cansaço, 21,7% acreditam que sim e 8,7% não tem uma opinião formada sobre.

Quando questionados sobre o ambiente em que trabalham influência no próprio cansaço e fadiga.

Gráfico 10 - Ambiente de trabalho e sua influência



Fonte: Autores (2024).

Nota-se como demonstrado no gráfico acima que 69,6% dos entrevistados acredita que o ambiente de trabalho é sim um grande influenciador para fadiga e cansaço e 30,4% pensam o oposto sobre.

Questionando aos entrevistados se tiveram algum acidente no local de trabalho de trabalho nos últimos 12 meses, e todos afirmaram que não. Por fim, foi perguntado se no ponto de vista de cada um, se a empresa deveria fornecer recursos ou programas específicos para prevenir o cansaço e consequentemente a fadiga de seus colaboradores, tendo a confirmação de todos eles como resposta.

#### 4.2 A Visão dos Gestores

As informações que serão analisadas e demonstradas a seguir, foram obtidas através dos resultados advindos dos questionários respondidos por dois gestores de uma agroindústria de setores diferentes, com o objetivo de identificar os gargalos e estratégias mais utilizadas para amenizar problemas com a produtividade de seus colaboradores. Com a finalidade de analisar as dificuldades encontradas, foi perguntado o que afeta a produtividade de seus funcionários.

Gestora: *A falta de equipamentos adequados, excesso de barulho, falta de reconhecimento profissional e financeiro.*

Gestor: *Excesso de jornada, má remuneração, pouco apoio dos superiores, pessoas alocadas em funções errada.*

A gestora destacou que a falta de recursos, um ambiente adequado, reconhecimento profissional e financeiro são os principais pontos que afeta a equipe que ela trabalha. O gestor afirma também sobre a mal remuneração e cita outros pontos como o excesso de jornada, a falta de apoio de superiores e a alocação de pessoas que não condiz com a função estabelecida.

Buscando aprofundar sobre a problemática, foi abordada a seguinte questão: Quais estratégias é utilizado para que seus colaboradores tenham uma boa produtividade?

Gestora: *Um ambiente de trabalho agradável, confortável e tranquilo; motivação, e equipamentos adequados par exercer as tarefas.*

Gestor: *Rotatividade nos turnos, abertura pra ouvir as sugestões e demandas, acompanhamento e apoio nas dificuldades.*

Obtiveram-se respostas variadas, a gestora ressalta que o ambiente, motivação e equipamentos adequados manteria uma boa produtividade entre seus subordinados. E o gestor coloca em evidência a rotatividade nos turnos, a comunicação, supervisão e o apoio são essenciais. Segundo Bergamini (2018), motivar os trabalhadores pode ser a melhor fonte de autorrealização, sem ela, é fácil perder a eficiência nas atividades exercidas pelos mesmos. Justamente por

isso, quanto mais conseguirem liberar a força motivacional existente em cada um, torna-se mais fácil ter o maior potencial.

Quando questionado sobre os gargalos que encontram ao gerir o tempo de seus colaboradores, obteve-se as seguintes respostas.

Gestora: *O excesso de rede social disponível a todo momento.*

Gestor: *Dificuldades de encontrar colaboradores para assumir contra turnos, A necessidade de não deixar que a repetição e ou a rotina se torne menos importante depois de um tempo, adaptar a função ao colaborador na terceira idade.*

A gestora relatou que a principal dificuldade e por causa das redes sociais, o excesso e disponibilidade a qualquer momento. E o gestor citou sobre a oposição dos colaboradores em terem contra turnos, a rotina deixar de ser importante por causa da repetição e a adaptação para aqueles colaboradores que estão chegando a terceira idade.

Por fim, foi questionado se há muitos afastamentos por motivos de saúde o que ambos relataram que não.

#### **4.3 Colaboradores Versus Gestores**

Diante dos resultados obtidos, através do questionário aplicado aos colaboradores e gestores identificamos que há diferentes opiniões sobre situações que podem vir a motivar e afetar a produtividade de cada um. No que tange a afastamentos por motivo de saúde tanto os gestores quanto os colaboradores ressaltaram que não são comuns. Segundo Ayres (2017) para que seja considerado acidente do trabalho e preciso que seja legalmente caracterizado como acidente no trabalho pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que fará o reconhecimento técnico entre o acidente e a lesão.

Quando questionado a ambos os entrevistados sobre o que afeta a produtividade de cada um, as respostas obtidas pelos gestores complementaram bastante as repostas que tivemos de cada colaborador já que obtivemos respostas como a sobrecarga de tarefa, a falta de motivação para realização das tarefas, a falta de descanso entre uma jornada e outra, e o gestor também ressaltou claramente sobre a sobrecarga de tarefas, falta de apoio dos superiores e a falta de reconhecimento. Segundo Cintra (2022) para melhorar a produtividade na agroindústria envolve investimentos em tecnologia e inovação, além de planejamento adequado pautado na gestão de processos administrativos de controle da produção.

Em relação a flexibilidade na jornada de trabalho um dos Gestores disse que tem como uma das principais dificuldades atualmente em conseguir encontrar colaboradores que aceitam bem esse modelo de flexibilidade entre turnos e 69,6% dos colaboradores entrevistados disseram que a flexibilidade é um ponto positivo na empresa, porém a maioria também ressaltarem que

nunca chegaram a experimentar uma jornada diferente daquela que utilizam atualmente. Segundo Mendes; Dornelas (2021) quando os trabalhadores descansam tempo suficiente para se recuperarem completamente de uma jornada antes de iniciarem outra, a um aumento de eficiência e eficácia nas tarefas propostas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi fazer um levantamento sobre a influência que a jornada de trabalho tem na produtividade dos trabalhadores em relação a satisfação ao tempo de descanso que tem entre as jornadas em uma agroindústria de Unaí – MG. Em primeira instância se sabe que inúmeras são as variáveis que influenciam os indivíduos, sendo eles financeiros, motivacionais, profissionais, qualidade no ambiente em que se trabalha, descanso adequado, entre outros pontos. Vários pontos foram observados nesta pesquisa, tais como afastamento por doenças e fadiga, reorganização de turnos de trabalho.

O primeiro objetivo específico foi alcançado e teve como intenção pesquisar quais são os principais problemas que afetam a produtividade dos colaboradores. De acordo com as respostas os principais problemas foram a sobrecarga de tarefas, má distribuição de cargos, falta de reconhecimento salarial e a má comunicação entre os superiores e seus subordinados.

No segundo objetivo conseguimos analisar as diferentes estratégias utilizadas pelo empregador para manter um bom nível de produtividade dos colaboradores sendo elas desde um ambiente harmonioso, equipamentos adequados, rotatividades de turnos, motivação, receptividade das sugestões proposta pelos mesmos e suporte nos desafios diários.

Com o terceiro objetivo identificamos as principais dificuldades que a administração encontra ao gerir o tempo de seus funcionários sendo elas a partir do momento de recrutamento de pessoas aptas para contra turnos, funções a colaboradores de terceira idade, motivação para desenvolvimento das atividades rotineiras e a disponibilidade das redes sociais em excesso.

Assim nota-se que pesquisa dessa natureza é relevante pois através dos resultados e revelado a importância de alguns pontos chaves, como uma boa gestão, comunicação e motivação são fundamentais dentro de uma organização e auxiliam no levantamento das principais dificuldades enfrentadas pelos superiores e subordinados.

Sugere-se para estudos futuros, o aprofundamento da pesquisa já realizada neste artigo com o sentido de adentrar mais nas dificuldades que os colaboradores encontram para se expressarem em relação as jornadas de trabalho que lhe são propostas.

## **REFERÊNCIAS**

VELINO, J. A. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade à saúde do trabalhador. *Interfaces Científicas - Direito*, 7(2), 101–116. 2019 <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2019v7n2p85-100>.

AYRES, D. de, O. **Manual de Prevenção de Acidentes de Trabalho**, 3<sup>a</sup> edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2017.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**, 7<sup>a</sup> edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2018.

BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010

BONONI, D. F.; QUERO POLLI, H. Aplicabilidade da ferramenta FMEA na mitigação de falhas de processos produtivos da Agroindústria 4.0. *Revista Interface Tecnológica*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 513–522, 2020.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis de Trabalho, edição Federal, São Paulo, 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759954/artigo-58-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>.

CINTRA, H. **6 Dicas para aumentar a produtividade na agroindústria**. Siagri by Aliare, blog. Publicado em 10 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.siagri.com.br/aumentar-a-produtividade-na-agroindustria/>. Acesso em: 03 de abr. 2023.

KING, N. C. O. **Desenvolvimento de um processo para análise da produtividade sistêmica**. Curitiba: PUC/PR, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8<sup>a</sup> ed, Atlas, São Paulo, 2017.

MARKETING. **Agroindústria no Brasil em 2019**: ano fecha com crescimento. Supero, publicado em 12 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.supero.com.br/blog/agroindustria-volta-a-crescer-no-brasil-em-2019/>.

MARQUES, F.; GARCIA, R. D. O dano existencial na jornada habitual e exaustiva de trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, Ano 5, n. 4, p. 841-869, 2019.

MARX, K. **O Capital**: o processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 20º Ed., 2022.

MENDES, M.; TONEZER, C.; TRZCINSKI, C.; CATAPAN, A. Fatores que influenciam no bem-estar dos trabalhadores nas agroindústrias processadoras de carne da região oeste catarinense. *Revista tecnologia e sociedade*, v. 15, N. 37, 2019.

MENDES, V. F.; DORNELAS, M. A. Qualidade de vida no trabalho: o caso de uma agroindústria do centro oeste de Minas Gerais. **Brazilian Journals of Business**, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 2555-2586, jul. /set. 2021.

ROESCH, S. M. A. **Projeto de Estágio no Curso de Administração:** guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo. Atlas, 2007.

SCHNEIDER, E. M; FUJII, R. A. X.; CORAZZA, M. J. Pesquisas quali-quantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 9, p. 569-584, 2017.

SANTOS, M. A. D. **O sofrimento dos trabalhadores da agroindústria Sadia S.A. de Chapecó.** Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2011.

TAVARES, F. M. de A. Reflexões sobre a agroindústria canavieira, neoliberalismo e degradação das condições de trabalho. **Revista IDeAS.** Rio de Janeiro, volume 16, 1-26, e022004, jan./dez. 2022.

TERRA DE CULTIVO. **Como reduzir os impactos da agroindústria no meio ambiente?** Terra do cultivo, soluções ambientais. Publicado em 31 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.terradecultivo.com.br/tcsolucoesambientais/como-reduzir-os-impactos-da-agroindustria-no-meio-ambiente-2/>.

YIN, R. K. **Estudo de caso.** 5°. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. Disponível em:<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>. Acesso em: 29 mai. 2023.