

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE  
RONDÔNIA CAMPUS CACOAL**

**DIRETORIA DE ENSINO  
DEPARTAMENTO DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO**

**RELAÇÃO ENTRE PRODUTIVIDADE E JORNADA DE TRABALHO:  
ANÁLISE E REFLEXÕES SOBRE TEMPO E EFICIÊNCIA NO AMBIENTE  
PROFISSIONAL**

**JUCILENE LIRA CEBALHO  
MARICELIA NEVES MORAES**

**Cacoal/RO**

**2023**

**RELAÇÃO ENTRE PRODUTIVIDADE E JORNADA DE TRABALHO:  
ANÁLISE E REFLEXÕES SOBRE TEMPO E EFICIÊNCIA NO AMBIENTE  
PROFISSIONAL**

**JUCILENE LIRA CEBALHO  
MARICELIA NEVES MORAES**

Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO, *Campus Cacoal*, como exigência de pesquisa sob a orientação do professor Me Jozenei Silva Pereira.

**Cacoal/RO**

**2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,  
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Cebalho, Jucilene Lira.

Relação entre produtividade e jornada de trabalho: análise e reflexões sobre tempo e eficiência no ambiente profissional / Jucilene Lira Cebalho, Maricélia Neves Moraes, Cacoal-RO, 2023.  
13 f.

Orientador(a): Me Jozenei Silva Pereira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Cacoal-RO, 2023.

1. Bem-estar. 2. Funcionários. 3. Jornada. 4. Produtividade. I. Moraes, Maricélia Neves. II. Pereira, Jozenei Silva (orient.). III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Fernanda de Oliveira Freitas Cavalcante, CRB-11/762 (Campus Cacoal)

## RESUMO

No Brasil, ainda existem muitas empresas que não reconhecem a importância do investimento no desempenho dos colaboradores. Este artigo tem como objetivo destacar como isso afeta a produtividade, o bem-estar e a saúde dos funcionários nas empresas, com base em referências bibliográficas existentes sobre o assunto. Refletir sobre essas questões é essencial para buscar soluções que conciliem produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho, como a flexibilização da jornada, incentivo ao descanso e políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Através do levantamento bibliográfico, exploratório e qualitativo foi observado que a motivação possui relação direta com a produtividade, surtindo efeitos na jornada de trabalho, tendendo a ter efeitos mais sustentáveis ao longo do tempo, e as organizações que se preocupam com isso estão caminhando para um futuro melhor, pois a imagem da organização junto aos funcionários já está estabelecida. Dessa forma, mostra como resultados, que uma jornada mais flexível ou reduzida pode aumentar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, pois a sociedade precisa adquirir conhecimentos sobre gestão de relações interpessoais e motivação dos funcionários para lidar efetivamente com os processos internos das organizações como futuros empresários e gestores, sendo importante questionar se a busca incessante pela produtividade está afetando a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Funcionários. Jornada. Produtividade.

## **ABSTRACT**

In Brazil, there are still many companies that do not support the importance of investing in employee performance. This article aims to highlight how this affects the productivity, well-being and health of employees in companies, based on existing bibliographic references on the subject. Reflecting on these issues is essential to seek solutions that reconcile productivity and well-being in the workplace, such as flexible working hours, encouraging rest and policies to balance personal and professional life. Through bibliographical, exploratory and qualitative research, it was observed that motivation has a direct relationship with productivity, having effects on the working day, tending to have more sustainable effects over time, and organizations that care about this are moving forward for a better future, as the organization's image among employees is already established. In this way, the results show that a more flexible or reduced working day can increase the productivity and well-being of workers, as society needs to acquire knowledge about managing interpersonal relationships and motivating employees to deal effectively with the internal processes of organizations. as future entrepreneurs and managers, it is important to question whether the incessant search for productivity is affecting the physical, mental and emotional health of workers.

**KEYWORDS:** Well-being. Employees. Working hours. Productivity.

## 1 - INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação, pois afeta as atitudes e comportamentos relevantes para a produtividade individual e em grupo, como motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade, disposição para inovar e agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2008).

Adquirir a cultura de proporcionar condições adequadas a um melhor desempenho dos funcionários possibilita uma melhor execução das funções e gera, assim, um maior aproveitamento do potencial humano, que motivado pela segurança e qualidade mínimas no trabalho apresentam melhor rendimento. A globalização e o crescimento acelerado da economia mundial têm impacto nas organizações, aumentando a cobrança de desempenho e atenção em relação às metas por parte dos funcionários, colaboradores, sócios e gerentes.

Essas questões são essenciais para estudos, para buscar soluções que conciliem produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho. Medidas como flexibilização da jornada, incentivo ao descanso e implementação de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem ser estratégias eficazes para promover uma relação saudável entre produtividade e jornada no ambiente de trabalho.

Sendo assim, o objetivo geral deste estudo é verificar como as variáveis ou fatores contribuintes para a redução da jornada de trabalho afetam a produtividade, levando em consideração os aspectos macroeconômicos dos países analisados. Isso envolve identificar a relação entre a redução da jornada de trabalho e seus efeitos na produtividade, considerando o contexto econômico mais amplo. Além disso, pretende-se avaliar a longo prazo a evolução da produtividade por meio de uma análise e interpretação de informações de outras fontes, como pesquisas, estatísticas oficiais e relatórios, a fim de obter conclusões sobre o tema em estudo.

Portanto, o trabalho tem como objetivos específicos verificar os conceitos de qualidade de vida no trabalho e motivação, descrever os fatores motivacionais

e relacionar a qualidade de vida no trabalho com esses fatores, utilizando pesquisas e resultados obtidos, assim como pesquisas bibliográficas.

Dessa maneira, esta pesquisa busca contribuir para a discussão sobre o tema da redução da jornada de trabalho, considerando diferentes perspectivas de interpretação. Serão incluídos pensadores, estudiosos, políticos, professores, pesquisadores, organizações de pesquisa e trabalhadores, em diferentes momentos e contextos culturais, sociais e econômicos.

O tema é relevante no mundo acadêmico, pois os estudantes de administração precisam adquirir conhecimentos sobre gestão de relações interpessoais e motivação dos funcionários para responder efetivamente aos processos internos das organizações como futuros empresários e gestores.

Diante disso, é necessário questionar se a busca incessante pela produtividade está comprometendo a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Diante do exposto, surge a seguinte problemática sobre o assunto: Qual a relação entre produtividade e jornada no ambiente de trabalho?

## **2 - A PRODUTIVIDADE E JORNADA DE TRABALHO**

Na primeira década do século XX, o foco era na divisão do trabalho e no aumento da produtividade visando o lucro. Nas décadas seguintes, houve uma mudança de foco para o estudo do comportamento das pessoas e sua satisfação, valorizando mais o indivíduo no ambiente de trabalho. Surgiu uma preocupação maior com a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos colaboradores (RODRIGUES, 2001).

O trabalho desempenha um papel fundamental na formação da identidade dos indivíduos. Além de contribuir para a formação da identidade laboral e o sentimento de pertencimento, o trabalho também permite a expressão da criatividade, o desenvolvimento de competências e o convívio com os outros. Através do trabalho, os indivíduos modificam o mundo e são modificados por ele.

Ulrich (1998) concorda com a necessidade de os profissionais de gestão de pessoas aprenderem a medir o impacto de suas práticas na organização. O autor destaca alguns mitos que cercam a área de gestão de pessoas e impedem seu reconhecimento legítimo na organização.

Esses mitos incluem a crença de que é suficiente gostar de pessoas e ser simpático para atuar na área, a falta de exigência quanto à formação teórica e prática, a falta de responsabilização da área pelos resultados, o foco no controle de custos em vez da agregação de valor, a visão da área como uma "polícia política e patrulha da saúde e felicidade", a presença de modismos e a consideração de que a gestão de pessoas é apenas responsabilidade da área de gestão de pessoas, não compartilhada por todos os gerentes. (ULRICH, 1998, p.35).

Lacombe e Albuquerque (2008) acreditam que o número de estudos que avaliam e mensuram o impacto das ações de gestão de pessoas nos resultados organizacionais está aumentando. Embora às vezes tenham sido encontrados resultados contraditórios, os autores consideram que as pesquisas demonstram evidências suficientes para afirmar que algumas práticas de gestão de pessoas, isoladamente ou em conjunto, podem trazer melhores resultados para a organização. Exemplos dessas práticas são as intervenções voltadas para a gestão do desempenho e a gestão da qualidade de vida no trabalho.

Wood e Wall (2002) revisaram vários estudos que avaliaram o impacto das práticas de gestão de pessoas no desempenho organizacional. Assim, demonstram que organizações que promovem maior participação dos funcionários e investem em treinamento apresentam um melhor desempenho.

No contexto social, o trabalho desempenha um papel crucial na preservação da saúde mental, afetando outras dimensões da vida das pessoas (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2011). No entanto, mesmo que o trabalho seja essencial para a identidade do trabalhador e para sua saúde mental, os contextos em que o trabalho ocorre podem ser caracterizados pela precariedade das condições e pela falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, o que pode levar ao adoecimento dos trabalhadores (TAMAYO et al., 2004).

Ferreira (2012) ao afirmar que a presença recorrente e duradoura de sentimentos de bem-estar no trabalho, como alegria, amizade, confiança, satisfação, segurança, entre outros, promove a saúde nas situações de trabalho e tem um impacto positivo nos indivíduos, nas organizações e na sociedade como um todo.

Ferreira (2008, p. 92) diz que o modelo de gestão do trabalho pode aumentar o mal-estar nos trabalhadores e comprometer a eficiência e eficácia a longo prazo do processo de trabalho, especialmente quando:

- Inibe ou restringe a autonomia na execução de tarefas {...};
- Prescreve tarefas fragmentadas e de ciclos curtos;
- Estabelece prazos exíguos para execução de tarefas;
- Impõe controle temporal por parte de chefias, clientes, colegas e, principalmente, de máquinas;
- Induz a aceleração de performances por meio de recompensas monetárias;
- Estabelece metas, resultados e produtos sem a participação dos interessados {...};
- Dificulta ou impede a cooperação coletiva dos trabalhadores {...}.

A sensação de produtividade e de contribuir para si mesmo e para a sociedade promove a saúde dos indivíduos. Sentir-se produtivo no trabalho não é contrário ao bem-estar dos trabalhadores. Na verdade, isso contribui para preservar sua saúde física e mental.

Por outro lado, um trabalho que possui significado é uma atividade produtiva que agrega valor, é intrinsecamente satisfatória e moralmente aceitável, proporciona experiências de relações humanas satisfatórias, garante segurança e autonomia, ajuda a organizar o tempo e reduz a sensação de vazio. A organização do trabalho desempenha um papel importante para tornar o trabalho significativo e prazeroso. É fundamental que as atividades sejam organizadas de forma eficiente e que os objetivos e resultados esperados sejam claros e significativos para as pessoas envolvidas (MORIN, 2001).

Observa-se, portanto, que alguns fatores contribuem para melhorias tanto na qualidade de vida no trabalho quanto no desempenho organizacional. Estar atento a esses fatores é um papel compartilhado entre os gestores de linha e a área de gestão de pessoas, visando conciliar o bem-estar dos trabalhadores e a produtividade organizacional.

## **2.1 - A importância da relação entre produtividade e redução da jornada de trabalho para motivação do trabalhador**

A jornada de trabalho, de acordo com Mocelin (2011) se refere ao tempo que um trabalhador gasta executando um trabalho remunerado para o empregador, conforme estabelecido em um contrato de trabalho. Envolve a

contribuição da mão-de-obra do trabalhador em troca de pagamento pelo empregador.

Em geral, uma jornada de trabalho equilibrada e adequada às necessidades individuais pode aumentar a produtividade, enquanto uma jornada excessivamente longa ou cansativa pode levar à queda na produtividade. É importante encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho e descanso para otimizar a produtividade.

A redução da jornada de trabalho envolve uma variedade de perspectivas e interesses, incluindo os dos trabalhadores, sindicatos, empresas e governos. Além disso, é importante considerar que a realidade social, econômica e cultural de cada país é diversa, o que influencia a forma como essa questão é abordada em cada contexto específico.

Por outro lado, Calvete (2003) argumenta que a redução da jornada de trabalho não deve ser considerada como a solução central para combater o desemprego, mas sim uma consequência. Para que a redução seja efetiva, é necessário adotar outras medidas legais e culturais, como proibição de horas extras, controle sobre a intensidade do trabalho, cumprimento adequado da jornada e cobertura universal dos riscos sociais, tanto os novos quanto os antigos.

O debate sobre a redução da jornada de trabalho envolve tanto aspectos técnicos e políticos quanto a necessidade de avançar no debate cultural. Gorz (2003) sugere que essa questão não deve ser estritamente vista como uma questão econômica dentro da sociedade capitalista.

É interessante observar que, de acordo com os pesquisadores Bosch e Lehndorff (2001), houve um processo de longo prazo de redução da jornada de trabalho na Europa. Os mesmos autores afirmam que, apesar das avaliações teóricas contraditórias, a maioria dos estudos empíricos mostra efeitos positivos dessa redução, que “ninguém nega que as reduções na jornada de trabalho são uma maneira de distribuir o aumento da prosperidade”, e que alguns economistas também enfatizam que essas reduções na jornada têm desempenhado um papel importante na “conciliação do pleno emprego com ganhos de produtividade”.

Ainda de acordo com os autores, mesmo com os ganhos de produtividade ao longo dos últimos 150 anos, se não tivessem ocorrido reduções na jornada de trabalho, o desemprego seria muito alto. No entanto, eles alertam que a redução da jornada de trabalho não é um instrumento adequado para uso de curto prazo na política de emprego.

Para Bergamini (2008) antes da Revolução Industrial a principal forma de motivar os trabalhadores era através de punições e criação de um ambiente de medo. A preocupação com a motivação no trabalho é um fenômeno mais recente.

O surgimento da Revolução Industrial impulsionou investimentos para aumentar a eficiência dos processos industriais, o que resultou na necessidade de obter retornos maiores e mais recompensadores (ROBBINS, 2010).

A motivação é fundamental para o sucesso de uma organização. Ela é responsável por influenciar as ações e comportamentos das pessoas dentro do ambiente de trabalho. Para Maximiano (2000), o termo motivação pode ser interpretado como o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano.

Nos últimos tempos, as organizações têm se preocupado em minimizar conflitos no ambiente de trabalho, como baixo comprometimento, alta rotatividade e queda na produtividade. Reconhecer o funcionário como um membro importante é essencial para a sobrevivência da empresa. Entender e identificar os fatores que motivam os colaboradores é um grande desafio para as organizações. Funcionários motivados tendem a desempenhar suas funções com mais seriedade e eficácia.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação, pois afeta as atitudes e comportamentos que são relevantes para a produtividade individual e em grupo, como motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade, disposição para inovar e agregar valor à organização (CHIAVENATO, 2008).

Quando a motivação é abordada de forma coletiva, ela tende a ter efeitos mais sustentáveis ao longo do tempo. As organizações que se preocupam com

isso estão se direcionando para um futuro melhor, pois a imagem da organização junto aos funcionários já é um conceito formado que eles têm.

## **2.2 - Influencias da qualidade de vida no ambiente profissional (Qualidade de vida no trabalho)**

De fato, a redução da jornada de trabalho pode melhorar as condições de qualidade de vida do empregado, permitindo-lhe ter mais tempo livre para se dedicar a atividades como qualificação profissional e convívio com a família. Isso pode resultar em um maior número de trabalhadores preparados para assumir atividades mais complexas e qualificadas, promovendo uma evolução contínua na carreira (GORZ, 2003).

A busca pela diferenciação e competitividade tem levado as empresas a investirem cada vez mais em qualidade, tornando-a um tema de grande importância no dia a dia das organizações. As organizações estão reconhecendo a importância de investir no capital humano, oferecendo um melhor ambiente de trabalho e promovendo a qualidade de vida no trabalho. Isso contribui para a motivação dos colaboradores e um melhor desempenho em suas funções.

Segundo Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho busca conciliar os interesses individuais e organizacionais, melhorando a satisfação do trabalhador e, conseqüentemente, aumentando a produtividade da empresa. Um bom programa de QVT alinha os objetivos dos colaboradores com os objetivos gerais da organização, resultando em colaboradores comprometidos e motivados, o que contribui para alcançar qualidade, produtividade e competitividade.

Segundo Albuquerque (1998, p.128), o conceito de QVT é dado como:

[...]um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE, 1998, p.128).

Fernandes (1996, p. 40) relata que “o conceito de QVT engloba o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Além das

leis trabalhistas, as empresas devem estar atentas às necessidades físicas e psicológicas dos colaboradores, reconhecendo o papel que eles desempenham na sociedade. É fundamental promover um ambiente de trabalho saudável, que valorize o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores.

As definições de qualidade de vida no trabalho englobam desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde até atividades voluntárias dos empregados nas áreas de lazer e motivação. É um conceito amplo que abrange diversos aspectos relacionados ao bem-estar e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho (FRANÇA, 2004)

Segundo Búrigo (1997) o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve a humanização do trabalho, a valorização do ser humano, a participação nas decisões e a melhoria das condições físicas de trabalho. Quando as empresas valorizam seus colaboradores e oferecem condições adequadas, recebem em troca funcionários mais motivados e satisfeitos.

Para Búrigo:

[...] QVT tem sido uma preocupação do homem desde início de sua experiência. Remontemos, por exemplo, à busca do aprimoramento dos instrumentos primitivos dos quais decorriam suas condições de trabalho. Ao longo do tempo, a QVT vem recebendo diferentes títulos ou conotações, mas objetiva, em essência, facilitar ou satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolver de suas atividades na organização (BÚRIGO, 1997, p.30).

O tema da qualidade de vida no trabalho possui diversas abordagens e conceitos, variando de acordo com os propósitos de cada autor em relação ao que é considerado qualidade de vida no trabalho. É importante considerar as diferentes perspectivas para obter uma compreensão abrangente do tema. Para Fernandes (1996, p.45) é “uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Segundo Fernandes (1996, p.35):

[...] A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Conforme Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 156):

[...] Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposições a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço.

De acordo com Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores, como participação, salário, benefícios, satisfação com o trabalho, perspectivas futuras, reconhecimento, liberdade e responsabilidade na tomada de decisões, ambiente de trabalho e relacionamento humano. Quando a qualidade de vida no trabalho está presente, as pessoas tendem a ser mais motivadas, adaptáveis às mudanças, criativas, inovadoras e abertas a aceitar as mudanças. A QVT influencia positivamente o desempenho e o engajamento dos colaboradores.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho ressurgiu em 1979 devido à perda de competitividade das empresas norte-americanas frente à concorrência japonesa. Isso levou a uma revisão dos estilos gerenciais da época, buscando melhorar as condições de trabalho e o bem-estar dos funcionários como estratégia para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas (MEDEIROS, 2005).

Para Sucesso (1997) além das características mencionadas, a qualidade de vida no trabalho também está relacionada à renda satisfatória, ao orgulho pelo trabalho realizado, ao equilíbrio entre trabalho e lazer, às oportunidades de crescimento profissional, ao respeito aos direitos dos trabalhadores e à justiça nas recompensas pelo trabalho realizado. Esses elementos contribuem para uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

As empresas têm grande relevância ao aplicar estudos e técnicas de qualidade de vida no trabalho, considerando não apenas o aspecto físico, mas também o emocional dos colaboradores. Ao promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, as empresas podem melhorar a satisfação, o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

De acordo com Medeiros (2005), a qualidade de vida no trabalho envolve aspectos como motivação, satisfação do funcionário, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros. De acordo com a autora, a QVT não é

determinada apenas pelas características individuais dos empregados, mas sim pela atuação sistêmica dessas características, considerando o ambiente de trabalho e as interações entre os diversos elementos organizacionais.

Com o aumento da carga de trabalho, da concorrência e da modernização, os trabalhadores passaram a questionar e valorizar cada vez mais a qualidade de vida no trabalho. O trabalho deixou de ser apenas uma forma de sobrevivência e se tornou um ambiente em que se busca satisfação e motivação. As pessoas buscam equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como um ambiente de trabalho saudável e estimulante. Quando os funcionários se sentem seguros, bem adaptados, participam de processos decisórios e recebem recompensas justas, sua motivação aumenta, o que resulta em maior produtividade e geração de lucro para as empresas. O bem-estar dos funcionários está diretamente relacionado ao sucesso organizacional.

Embora as técnicas de QVT não possam resolver todos os problemas de produtividade e insatisfação dos funcionários, sua utilização pode levar a melhores desempenhos, evitando desperdícios e reduzindo os custos operacionais. A implementação de práticas voltadas para a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para um ambiente mais saudável e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto a empresa.

### **3 – PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS**

Para Lakatos e Marconi, explorar bibliografias existentes não é uma mera repetição do que já foi dito ou escrito, mas sim uma forma adequada de examinar um determinado tema sob uma nova perspectiva ou abordagem diferente, levando a conclusões inovadoras, nos permitindo explorar tanto problemas conhecidos quanto os que ainda não foram suficientemente esclarecidos. (LAKATOS; MARCONI 2011).

Neste trabalho foi utilizado o método bibliográfico, por meio de técnicas de pesquisas, através de livros, artigos, revistas e etc., acerca do tema, que aborda a relação entre produtividade e jornada de trabalho, atingindo assim a real qualidade de vida de tais trabalhadores no ambiente. Hoje em dia, as pessoas valorizam mais as condições de trabalho, segurança e satisfação dentro da empresa como elementos essenciais para uma boa qualidade de vida. Há uma

mudança de perspectiva em relação ao que é considerado importante para o bem-estar no ambiente profissional.

Seu método é o dedutivo, que de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007) se baseia em verdades universais e utiliza premissas para chegar a conclusões específicas. Ele segue uma forma lógica em que, se as premissas são verdadeiras, a conclusão também será verdadeira, proporcionando um caminho do conhecido ao desconhecido com baixa probabilidade de erro. Sendo assim, ela envolverá o uso de argumentos tidos como verdadeiros para chegar a conclusões específicas.

Sendo assim, a pesquisa em questão se enquadra no campo da Metodologia Científica e tem como objetivo subsidiar os resultados apresentados no artigo.

#### **4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As transformações na sociedade, especialmente na introdução dos meios telemáticos nas relações de trabalho, têm levado a novas formas de contratos e demandas por parte do ordenamento jurídico para se adequar às necessidades da sociedade, através de levantamento e divisão de opiniões em estudos.

O mundo globalizado está passando por transformações que têm impacto na organização do trabalho e nos trabalhadores. Esses impactos são analisados e conceituados de acordo com os elementos considerados importantes por cada estudioso para a qualidade de vida no trabalho. A relação entre produtividade e jornada de trabalho tem sido tema de estudos que apontam para benefícios da redução da jornada e flexibilidade no aumento da produtividade.

A relação entre produtividade e jornada de trabalho tem sido tema de estudos que apontam para benefícios da redução da jornada e flexibilidade no aumento da produtividade. Jornadas de trabalho mais curtas, flexíveis e a redução de horas extras têm sido associadas a um aumento na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores.

A busca pela humanização do trabalho e sua adaptação à realidade dos trabalhadores têm sido objeto de estudos há cerca de 40 anos. No entanto, ainda não há consenso sobre a melhor abordagem para tratar desse assunto. Isso levou à criação de modelos que podem ser aplicados no cotidiano dos

trabalhadores, com o objetivo de promover a percepção da qualidade de vida no trabalho.

Esse estudo buscou provar os efeitos da redução da jornada de trabalho na produtividade, levando em conta fatores macroeconômicos, pretendendo utilizar análises ao longo de diversas fontes para chegar a conclusões sobre o tema, no qual abordou conceitos de qualidade de vida no trabalho e motivação, descrevendo os fatores motivacionais e relacionando a qualidade de vida no trabalho com esses fatores por meio de pesquisas, resultados obtidos e revisão bibliográfica.

É desejado que essa pesquisa contribua de alguma forma para aprimorar a análise do tema em questão. A flexibilidade e a redução da jornada de trabalho têm sido associadas a um aumento na produtividade e no engajamento dos colaboradores. Sua relação tem sido objeto de estudo e análise, com evidências indicando que longas horas de trabalho podem ter um impacto negativo na eficiência e no bem-estar dos trabalhadores.

Sendo assim, a presente pesquisa teve como resultados, demonstrar e fazer refletir sobre essas questões, que é essencial para buscar soluções que conciliem produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho, como a flexibilização da jornada, incentivo ao descanso e políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A motivação tem uma relação direta com a produtividade e as organizações que se preocupam com isso estão caminhando para um futuro melhor, pois já estabeleceram uma imagem positiva junto aos funcionários.

A motivação foi observada como tendo relação direta com a produtividade, com efeitos mais sustentáveis ao longo do tempo. Organizações que se preocupam com isso estão caminhando para um futuro melhor, pois a imagem da organização junto aos funcionários já está estabelecida. Mostrou-se também como uma jornada mais flexível ou reduzida pode aumentar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, visando necessidade em adquirir conhecimentos sobre gestão de relações interpessoais e motivação dos funcionários para lidar efetivamente com os processos internos das organizações como futuros empresários e gestores,

Portando, atentar para as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais de trabalho é uma atitude promissora para melhorar a qualidade de vida no trabalho e a produtividade das equipes, beneficiando servidores, instituição, usuários-cidadãos e a sociedade brasileira como um todo. A relação entre produtividade e jornada de trabalho mostra que longas horas de trabalho podem ter um impacto negativo na produtividade, enquanto a flexibilidade e a redução da jornada podem aumentar a eficiência e o bem-estar dos trabalhadores.

## REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. São Paulo: Revista de Administração de empresas, 1998.

ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

BOM SUCESSO, Edina de Paulo. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunyoa, 1998.

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

BOSCH, G. e LEHNDORFF, S. **Working Time Reduction and Employment**: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations. Cambridge Journal of Economics, v.25, n.2, p.209-243, 2001.

CALVETE, C. S. **A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego**: o mito de Sísifo ou Prometeu? 2003.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, c2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CARNEIRO, T.L. e FERREIRA, M.C. **Redução de Jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?** A experiência de uma organização pública brasileira. v.7. p.131, 2007.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. Ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. B. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. e cols. **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

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

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

LACOMBRE, B. M. B.; ALBUQUERQUE, L. G. Avaliação e mensuração de resultados em gestão de pessoas: um estudo com as maiores empresas instaladas no Brasil. **Revista de Administração**, São Paulo, v.43, n.1, p.5-16, jan./fev./mar. 2008.

LAKATOS, E. M & MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 6ªed. São Paulo, Editora Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. e ARELLANO B., Eliete. **Qualidade Vida no Trabalho**: o comportamento das pessoas na organização. 2.ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. *Qualidade de vida no trabalho e as melhores empresas para trabalhar no Brasil*. Revista ANGRAD, V.6, N.2, abr/mai/jun. 2005.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n.3, p. 8-19, 2001.

MOCELIN, D. **Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos**: Entre o discurso, a teoria e a realidade. Revista de Sociologia e Política. vol.19 n.38. Curitiba. 2011.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRASIL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SANTOS, Izequias E. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica**. 5 ed. Niterói, RJ: Impetus, 2005.

SIQUEIRA, M.; MENDES, A. M. B. Gestão de Pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n.3, p.241-250, jul/set, 2009.

SUCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

TAMAYO, A. et al. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos**: inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.

WOOD, S. J.; WALL, T. D. Gestão de recursos humanos e desempenho empresarial. **Revista de Administração**, São Paulo, v.37, n.3, p.67-78, julho/setembro, 2002.