



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Clara Giovanna de Andrade Carvalho

CONTROLE DE FREQUÊNCIA DO TRABALHADOR RURAL: DIFICULDADES DO
DEPARTAMENTO PESSOAL NAS EMPRESAS DO SETOR AGRÍCOLA DE
MOSSORÓ-RN.

MOSSORÓ

2023

Clara Giovanna de Andrade Carvalho

CONTROLE DE FREQUÊNCIA DO TRABALHADOR RURAL: DIFICULDADES DO
DEPARTAMENTO PESSOAL NAS EMPRESAS DO SETOR AGRÍCOLA DE
MOSSORÓ-RN.

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientadora: Danielle de Araújo Bispo, Prof.^a Dra.

MOSSORÓ
2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

CC331 Carvalho, Clara.
c Controle de frequência do trabalhador rural:
Dificuldades do departamento pessoal nas empresas
do setor agrícola de Mossoró-RN / Clara Carvalho. -
2023.
43 f. : il.

Orientadora: Danielle Bispo.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2023.

1. Frequência. 2. Trabalhador Rural. 3.
Fruticultura. 4. Departamento Pessoal. I. Bispo,
Danielle, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com
AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência

Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva

CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Clara Giovanna de Andrade Carvalho

CONTROLE DE FREQUÊNCIA DO TRABALHADOR RURAL: DIFICULDADES DO
DEPARTAMENTO PESSOAL NAS EMPRESAS DO SETOR AGRÍCOLA DE
MOSSORÓ-RN.

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para
obtenção do título de Bacharela em Administração.

Defendida em: 06 / 10 / 2023.

BANCA EXAMINADORA

Danielle de Araújo Bispo, Prof.^a Dra. (UFERSA)
Presidente

Elisabete Stradiotto Siqueira, Prof.^a Dra. (UFERSA)
Membro Examinador

Valdemar Siqueira Filho, Prof. Dr. (UFERSA)
Membro Examinador

RESUMO

Este trabalho apresenta a temática relacionada ao registro de frequência dos trabalhadores rurais em fazendas de fruticultura localizadas no território potiguar, precisamente nas imediações do município de Mossoró. Abordam os objetivos de compreender o processo de controle de jornada do trabalhador rural em empresas de fruticultura, descrever o método mais utilizado para esse registro, identificar as causas e efeitos do método empregado para a gestão de pessoas e desafios para a gestão de pessoas no que diz respeito ao método empregado. Justifica-se pela busca em colaborar com o setor de gestão de pessoas das empresas do setor rural, visto que ainda transparecem inúmeras dificuldades e procura por melhorias em suas rotinas, no que diz respeito ao controle de frequência dos funcionários em campo. Foi utilizado o método qualitativo de pesquisa, por meio de questionário e entrevista, aplicados com 07 gestores do departamento pessoal de diferentes empresas do setor agrícola de fruticultura. Por fim, revelam desafios significativos enfrentados pelos gestores de recursos humanos nesse setor, uma vez que a maior parte das empresas analisadas utilizam o método tradicional do cartão de ponto manual, que, embora seja acessível, apresenta desvantagens claras, como por exemplo os erros de cálculo, a lentidão no processamento da folha de pagamento, além disso revela a preocupação comum entre os gestores desse meio no que se refere a resistência existente entre os trabalhadores de campo com relação ao registro de frequência.

Palavras-chave: Frequência; Trabalhador Rural; Fruticultura; Departamento Pessoal.

ABSTRACT

This work presents the theme related to the attendance record of rural workers on fruit farms located in the territory of Rio Grande do Norte, precisely in the vicinity of the municipality of Mossoró. They address the objectives of understanding the process of controlling rural workers' hours in fruit growing companies, describing the most used method for this recording, identifying the causes and effects of the method used for people management and challenges for people management in relation to concerns the method used. It is justified by the search to collaborate with the people management sector of companies in the rural sector, as there are still numerous difficulties and the search for improvements in their routines, with regard to controlling the frequency of employees in the field. The qualitative research method was used, through questionnaires and interviews, applied to 07 managers from the personnel department of different companies in the agricultural fruit sector. Finally, they reveal significant challenges faced by human resources managers in this sector, since most of the companies analyzed use the traditional manual time card method, which, although accessible, has clear disadvantages, such as errors in calculation, the slowness in processing the payroll, in addition, reveals the common concern among managers in this field regarding the resistance that exists among field workers in relation to recording attendance.

Keywords: Frequency; Rural worker; Fruit growing; Personal department.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	– Gestores que responderam aos questionários	25
Quadro 2	– Métodos de registro de frequência utilizados	26
Quadro 3	– Respostas ao questionamento “O setor pessoal da empresa sente necessidade de alterar o método utilizado atualmente ou relata alguma insatisfação com o mesmo?”	28
Quadro 4	– Respostas ao questionamento “Como se dá a conferência do registro de frequência dos funcionários de campo para fechamento da folha de pagamento? O setor pessoal enfrenta alguma dificuldade? Se sim, cite-as”	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DP	Departamento Pessoal
PIB	Produto Interno Bruto
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
US\$	Dólar
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
REP-A	Registrador Eletrônico de Ponto Alternativo
REP-C	Registrador Eletrônico de Ponto Convencional
REP-P	Registrador Eletrônico de Ponto Via Programa

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS.....	13
1.1.1	Objetivo Geral.....	13
1.1.2	Objetivos Específicos.....	13
2	JUSTIFICATIVA.....	14
3	REVISÃO DE LITERATURA	16
3.1	Gestão de ponto	16
3.2	Empresas agrícolas e a fruticultura potiguar	18
4	METODOLOGIA	21
4.1	Caracterização da pesquisa.....	21
4.2	Fase exploratória.....	21
4.3	Coleta de dados	22
5	ANÁLISE DOS DADOS.....	25
5.1	Método Utilizado para registrar a jornada de trabalho.....	26
5.2	Causas e efeitos do método empregado.....	29
5.3	Desafios para a gestão	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
	REFERÊNCIAS	34
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	40
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	41
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	42

1 INTRODUÇÃO

Considerando o contexto histórico da Administração e as análises contidas do autor Jean Pierre Marras (2016), é possível afirmar que as organizações começaram a dar importância aos seus trabalhadores a partir do movimento das relações humanas, no qual mostrou a importância de aspectos sociais e da necessidade de uma liderança mais humana. Logo em seguida, houve influência também do behaviorismo (1945), escola na qual se destaca por seus estudos voltados à liderança e motivação humana.

Dividida em diversas áreas e funções, a gestão de pessoas engloba o que é conhecido como Departamento Pessoal que, segundo considerações expostas por Marra (2016), é responsável pelo processo burocrático e legal referente aos trabalhadores, tratando da relação trabalho e capital.

Acerca das dificuldades enfrentadas pelo Departamento Pessoal, ainda segundo Marras (2016), o autor cita a constante necessidade de atualização acerca das leis e mudanças legais implementadas no mercado de trabalho, visto que é dever do departamento atualizar seus trabalhadores e regulamentar as atividades da empresa mediante lei.

Além disso, é notório diante das experiências já vivenciadas que o conhecimento limitado de alguns trabalhadores se torna aspecto dificultoso frente às legalidades exigidas pelo Ministério do Trabalho, o que se torna um ponto a ser superado pela gestão de pessoas, que necessita da aceitabilidade e compreensão de todos os funcionários para que a execução dos procedimentos seja praticada de modo correto. Um exemplo dessa problemática é a questão da gestão de ponto, aspecto principal a ser analisado neste trabalho, visto que o pouco entendimento acerca da importância do registro real das informações de jornada de trabalho se torna impedimento para uma execução correta do processo de registro de frequência dos funcionários, acarretando dificuldades ao setor pessoal, como por exemplo a ausência de informações completas da jornada, para contabilização das horas de trabalho dos funcionários e fechamento de folha.

De acordo com Chiavenato (1997, p. 273), o controle busca assegurar que os resultados daquilo que foi planejado estejam sendo alcançados. Sabendo disso e considerando ainda informações do Pontotel (2023), o controle de frequência dos funcionários é uma questão de extrema importância nas empresas, visto que reflete na melhoria da produtividade e no cumprimento das responsabilidades dadas aos trabalhadores. No ambiente do agronegócio não é diferente, principalmente no que diz respeito aos funcionários responsáveis pelas operações de campo, uma vez que são esses

os responsáveis pelos produtos que geram as principais receitas da empresa.

A gestão de ponto trata-se do processo relacionado ao controle de horas trabalhadas de cada trabalhador em sua jornada diária, tal informação consta descrita na Portaria/MTP Nº 671, capítulo V (2021). Sabendo disso, considerando que esse controle ainda é um desafio constante nas empresas convencionais e considerando ainda o exposto pelo PontoTel (2023), no âmbito rural se torna também bastante dificultoso, uma vez que obstáculos enfrentados pelos departamentos pessoais são agravados pela falta de uma infraestrutura tecnológica, sazonalidade das atividades agrícolas e até pelo perfil dos trabalhadores desse setor.

Tratando das obrigações relacionadas ao controle de frequência dos trabalhadores, segundo o Art. 74 da CLT (1943), considerando as modificações implementadas pela Reforma Trabalhista e pela Lei da Liberdade Econômica, e as instruções da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, todas as empresas com mais de vinte funcionários possuem a obrigação de registrar os horários de entrada e saída de seus funcionários.

Ainda de acordo com informações disponíveis na Portaria/MTP Nº 671 (2021), é exigido ao empregador o relatório Espelho de Ponto, que se trata do documento final, elaborado para cada funcionário contratado, onde se encontram descritas as horas cumpridas em cada dia de trabalho, extras ou não, tendo ao final o banco de hora mensal, faltas, abonos e outras informações necessárias para possíveis fiscalizações. A folha de ponto deve ser obrigatoriamente assinada pelo colaborador, mensalmente, e guardada pela empresa, para que haja comprovação de que o trabalhador está de acordo com todas as informações registradas.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores rurais, segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho (2019), as primeiras leis voltadas para os trabalhadores rurais surgiram a partir da década de 1940. Contudo, foi somente a partir da Lei 5.889/1973 e do Decreto 73.626/1974 que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalhador rural.

E, apesar de existirem as leis citadas acima, foi somente a partir da Constituição da República de 1988 que se equiparou os direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores rurais aos dos urbanos. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019) Segundo a Lei Nº 5.889 de junho de 1973, o empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a

empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1973)

Analisando as normas e leis existentes na legislação brasileira e diante de informações publicadas pelo SINDILOJAS/SP (2020), é possível afirmar que a gestão de ponto assegura à empresa o controle quanto ao cumprimento da jornada aplicada ao colaborador, fornece avaliação de produtividade de cada contratado, permite segurança jurídica diante de acontecimentos inesperados e possíveis processos trabalhistas, seja para o funcionário ou para a empresa, além de ser à base do fechamento das folhas de pagamento.

Adentrando a realidade existente nas empresas do agronegócio, diante das experiências de trabalho vivenciadas pela pesquisadora no setor e da literatura analisada, é cabível relatar que a gestão de ponto dos funcionários ainda é um desafio constante nas empresas convencionais, podendo se afirmar que no âmbito rural esse controle é ainda mais dificultoso para o departamento pessoal. Sabendo-se que as fazendas estão, em sua maioria, localizadas distantes dos grandes centros, os obstáculos enfrentados pelos departamentos pessoais se relacionam a falta de uma infraestrutura tecnológica, a sazonalidade das atividades agrícolas, ao perfil dos trabalhadores e a diversos outros fatores que corroboram para que ocorram tantas imprecisões nos registros de frequência do trabalhador rural. (PONTOTEL, 2023)

Frente ao exposto, é indispensável a análise da perspectiva do departamento pessoal das empresas do agronegócio, a fim de buscar compreender os aspectos dificultosos enfrentados decorrente do registro de frequência dos funcionários de campo e os impactos e prejuízos ocasionados por esses aspectos, como por exemplo o registro falho das jornadas de trabalho no qual pode gerar atrasos e retrabalho em período de folha de pagamento, decorrentes da necessidade de alteração manual nos registros de diversos funcionários, prejudicando diretamente o salário ou banco de horas desses trabalhadores. (BARROS, 2022). Portanto, esta pesquisa visa responder à seguinte questão: quais as dificuldades de realizar o registro de frequência dos funcionários do campo?

Para responder essa questão, foram entrevistados 07 funcionários do Departamento de Pessoal de 07 empresas do agronegócio. Espera-se, por fim, fornecer insights essenciais para aprimorar os métodos de controle de frequência nas fazendas, oferecendo recomendações para lidar com as dificuldades encontradas nesse registro, contribuindo ainda para a eficiência das operações rurais.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender como ocorre o processo de controle de jornada do trabalhador rural em empresas de fruticultura.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever o método mais utilizado para registrar a jornada do trabalhador rural.
- Identificar os aspectos positivos e negativos do método empregado para a gestão de pessoas.
- Identificar desafios para a gestão de pessoas no que diz respeito ao método empregado.

2 JUSTIFICATIVA

De acordo com informações publicadas no VII Plano Diretor da EMBRAPA 2020-2030, o setor agrícola e o agronegócio vêm desempenhando um papel fundamental na economia, não apenas a nível nacional, mas também global. No contexto do Brasil, a importância é ainda mais significativa, visto que a agricultura brasileira é altamente competitiva e o país está entre um dos principais produtores e exportadores de *commodities* agrícolas. Se tratando de um contexto econômico, devido à sua multifuncionalidade, a agricultura envolve desde o ramo alimentício até as bioenergias, sendo um dos setores que mais contribui para o crescimento do PIB nacional, que de acordo com os dados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (2020) respondia por 21% da soma de todas as riquezas produzidas, um quinto de todos os empregos e 43,2% das exportações brasileiras, chegando a US\$ 96,7 bilhões em 2019.

Tratando-se do mercado de trabalho, segundo informações publicadas pelo Centro de Estudos do Agronegócio da Fundação Getúlio Vargas (FGVAgro, 2023), o Brasil, entre os anos de 2019 e 2022, expandiu cerca de 2,5% dos postos de trabalho ocupados. A partir disso, é possível relatar também que o setor do agronegócio vem sendo pressionado a garantir a formalização de seus trabalhadores, que passam a ter seus direitos trabalhistas assegurados e melhores remunerações, substituindo o cenário de trabalhadores informais.

Em resumo, pode-se afirmar que o setor agrícola e o agronegócio são essenciais para a economia e a geração de empregos no Brasil. Essa questão destaca a importância de buscar aprimorar a gestão de recursos humanos no setor agrícola, incluindo o controle de frequência dos trabalhadores rurais, a fim de garantir a eficiência e a conformidade legal dessa área. O controle eficaz da jornada de trabalho é necessário para que a empresa consiga realizar o acompanhamento de seus funcionários e para comprovação do cumprimento das leis trabalhistas. É obrigação legal imposta aos empregadores com mais de 20 funcionários contratados o registro efetivo das horas trabalhadas, sendo cabível multa mediante descumprimento de tal obrigação. (LEI 13.874, 2019)

Diante de estudos analisados, foi possível notar a dificuldade que os departamentos pessoais enfrentam com o registro do ponto de trabalhadores do campo. Uma das causas que tornam esse controle correto da jornada dificultoso se trata da alta taxa de analfabetismo, segundo dados do Censo Agro realizado pelo IBGE (2017), que afeta esse grupo de trabalhadores.

Além do supracitado, existem as dificuldades referentes ao sinal de internet

proveniente da baixa infraestrutura tecnológica do meio rural, a perda de impressões digitais dos trabalhadores, as dificuldades em definir um local para instalar o aparelho para registro de frequência decorrentes das extensas áreas das fazendas (BARROS, 2022).

De acordo com Silva (2013), o controle da jornada de trabalho é indispensável para o empregado e empregador, visto que este fornece garantia a ambas as partes, uma vez que os registros de frequência são provas em discussões jurídicas. Ainda acerca da importância, o controle da assiduidade dos funcionários de modo correto é fundamental para o departamento pessoal, considerando que existe influência do mesmo nos cálculos da folha de pagamento, o que evita que os salários sejam pagos para maior ou menor valor ao funcionário; na garantia da conformidade com as leis trabalhistas e até mesmo na observância da satisfação dos funcionários, buscando manter uma equipe motivada e sanar as possíveis insatisfações que venham a ser identificadas.

Em síntese, o estudo aqui desenvolvido busca colaborar com o setor de gestão de pessoas das empresas do setor rural, visto que ainda transparecem inúmeras dificuldades e uma busca por melhorias em suas rotinas no que diz respeito ao controle de frequência dos funcionários em campo. O problema de pesquisa em questão procura compreender onde surgem os aspectos mais dificultosos, com maior grau de problematização e possíveis prejuízos para o departamento pessoal, analisando os métodos de registro de controle da frequência e as características dos grupos de trabalhadores rurais.

Desse modo, a compreensão do problema desde seus aspectos iniciais e todo o detalhamento através de um olhar aprofundado será relevante para os departamentos de gestão de pessoas do agronegócio, visto que ofertará a análise da problemática de modo a comprovar e validar as dificuldades existentes, sendo um método para que as empresas se voltem a essa questão e certifiquem-se da necessidade de mudança dos métodos hoje adotados, o que trará benefícios para aqueles que enfrentam diariamente inúmeros desafios ao precisar fechar as folhas de ponto dos funcionários e lidar com a falta de informações concretas desses registros.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Gestão de ponto

Coelho e Albuquerque (2017) citam que o controle da jornada de trabalho possui uma importância significativa para todo o corpo social, por isso, ainda de acordo com a opinião desses autores, deve ser realizada aferição real do período efetivo de trabalhado, tornando-se garantia para o trabalhador e para a empresa.

Segundo o Conselho Regional Administração do Rio de Janeiro (CRA-RJ), a pontualidade e assiduidade são obrigações funcionais decorrentes do contrato entre o empregador e o empregado. O ponto, de acordo com informações contidas no manual de frequência da Universidade de São Paulo (USP), é o registro pelo qual se verifica os horários cumpridos por um funcionário durante sua jornada de trabalho.

Introduzindo acerca dos métodos utilizados para registro de jornada, segundo informações expostas no Diário Oficial da União é obrigatório a utilização de um tipo de sistema para esse registro, podendo ser:

I – Sistema de registro eletrônico de ponto convencional, conhecido também por REP-C, no qual engloba o equipamento utilizado para registro das jornadas de trabalho e para emissão de documentos relacionados a essas. Esse, por sua vez, deve obrigatoriamente estar disponível no local da prestação do serviço para utilização e ainda impressão de dados. (PORTARIA/MTP Nº 671, 2021)

II - Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo, composto pelo registrador eletrônico de ponto alternativo – REP-A e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto. Onde o REP- A se trata do conjunto de equipamentos e programas destinados ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Além disso, é obrigatória a disponibilização, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado. (PORTARIA/MTP Nº 671, 2021)

III - Sistema de registro eletrônico de ponto via programa: composto pelo registrador eletrônico de ponto via programa - REP-P, pelos coletores de marcações (equipamentos, dispositivos físicos ou softwares (programas) capazes de receber e transmitir para o REP-P as informações referentes às marcações de ponto), pelo armazenamento de registro de ponto e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto. O REP-P é o software executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro nos termos do art. 91, utilizado exclusivamente para o registro de jornada e com

capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho. (PORTARIA/MTP Nº 671, 2021)

Além disso, consta em parágrafo único da PORTARIA/MTP Nº 671 (2021), acerca da possibilidade de registro manual: “É permitida a utilização de registro de ponto manual por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.” Esse tipo de registro deverá ser repassado ao empregador sempre ao final de cada período de apuração.

A fim de facilitar a compreensão acerca dos possíveis sistemas de registro de ponto, pode-se citar como exemplos desses a lista manual de frequência, o relógio de ponto, o ponto eletrônico por meio de aplicativos e também o registro via computador, com dados armazenados em nuvem. (BARROS, 2022)

Quanto a lista manual de frequência, o funcionário registra, de modo escrito, seu horário de chegada, saída e sua assinatura em folhas disponibilizadas mensalmente. Contudo, segundo dados do IBGE (2017), no cenário rural o percentual de indivíduos analfabetos ainda pode ser considerado significativo, o que dificulta o registro eficaz a partir desse método. Quanto aos aspectos positivos e negativos desse, o mesmo pode ser visto como positivo em decorrência de não necessitar de aparelhos eletrônicos, internet ou armazenamento online, além disso, possui baixo custo. Sobre os aspectos negativos, pode haver erro ou rasura nas folhas, maior facilidade de manipulação dos horários e perda dos registros. (BARROS, 2022)

Já o relógio de ponto por meio dos cartões, onde se insere um cartão de papel na máquina e a mesma registra o horário durante sua entrada e saída, se torna complexo em empresas com elevado número de funcionários contratados, uma vez que exige que o responsável pelo controle de horas dedique bastante tempo para realizar o procedimento de cada trabalhador diariamente e ainda, ao final do mês, registre todos os dados de modo digital para envio ao setor pessoal, o que pode vir a prejudicar o andamento dos outros processos do setor pessoal. Além disso, há exigências legais a serem seguidas, que constam nas Portarias Nº 1510/09 e Nº 373/11 do Ministério do Trabalho e Emprego, que são vistas como pontos negativos desse método, já que é um processo burocrático maior. Contudo, essa forma de registro se torna positiva em decorrência da diminuição dos registros errados, visto que o controle passa a ser feito em tempo real. (BARROS, 2022)

Quanto à tentativa por meio dos aplicativos de celular e computador, a maior dificuldade se trata da falta de habilidades com tecnologia, por parte da maioria dos

trabalhadores do campo, o que faz concentrar a responsabilidade naqueles que possuem maior facilidade, tornando o controle de horas dependente de terceiros. Porém, quando implementado de forma eficaz, esse método se torna o que possui mais pontos positivos, visto que o controle é em tempo real, os registros já são todos digitais, há poucas chances de perda dos dados e qualquer alteração é mostrada no relatório emitido (BARROS, 2022).

No que diz respeito à implementação dos métodos dependentes de tecnologias, sabe-se acerca da maior eficácia desses quando comparado aos registros manuais e das melhorias geradas para o departamento pessoal e para os funcionários. Contudo, quando se fala em trabalhadores rurais ainda são encontradas dificuldades para uso e apropriação das novas tecnologias, principalmente em decorrência dos profissionais mais velhos. De acordo com Azevedo (2013), mesmo com certo avanço, a população mais velha ainda não faz o uso de computadores e internet, resistindo ao novo.

De acordo com informações publicadas por Filho (2019), a implementação do controle de frequência dos funcionários em uma determinada organização pode gerar mudanças na rotina laboral dos trabalhadores e impactar o desempenho dos trabalhadores. A partir disso, pode-se relatar que as mudanças relacionadas ao registro de frequência dos funcionários de campo no setor agrícola é então um risco a se correr, visto que poderá afetar o desempenho da organização.

3.2 Empresas agrícolas e a fruticultura potiguar

Segundo exposto por Oliveira, Saraiva e Barboza (2009), a atividade agrícola se caracteriza pelo cultivo da terra com um objetivo claro de produzir alimentos e matérias primas, destinado ao consumo, industrialização e vendas.

Sabendo-se da significativa representatividade do setor agrícola no Brasil, que de acordo com informações publicadas pelo Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA, 2023), da Esalq/USP, a participação desse setor no PIB Nacional de 2022 foi cerca de 24,8%, é possível afirmar que a gestão dessas empresas se torna essencial para economia brasileira.

Adentrado as relações da agricultura com o mercado de trabalho, de acordo com informações publicadas pelo Estadão segundo dados publicados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2021), o agronegócio gerou 152.496 novos

empregos formais no primeiro semestre de 2021, sendo o Nordeste a segunda região mais geradora de vagas no agronegócio.

Ainda acerca do Nordeste, segundo a Associação Brasileira dos Produtores Exportadores de Frutas e Derivados (ABRAFRUTAS, 2023) essa se destaca como sendo uma das principais regiões produtoras de frutas do país. Quanto à geração de empregos, a fruticultura se destaca pelas oportunidades de trabalhos formais diretos na região, que segundo Vidal e Ximenes (2016), em estudo publicado pelo Banco do Nordeste, em dezembro de 2015, eram mais de 25 mil empregados por esse setor.

No que diz respeito ao Rio Grande do Norte, de acordo com informações da Secretaria Estadual de Agricultura (SAPE, 2004), o agronegócio representa mais de 70% das exportações do estado. Nunes, Fillipi e Godeiro (2006) relatam que o Rio Grande do Norte se trata do segundo maior produtor de frutas tropicais irrigadas do Brasil e o principal produtor e exportador de melão. Além disso, os autores citam o município de Mossoró e suas proximidades, como Baraúna e Açu, como as áreas que mais concentram as produções significativas do setor.

A fruticultura irrigada, apesar de não ser a atividade estruturante da economia do município de Mossoró, tem um impacto social e econômico significativo (SILVA, 2015). Segundo Silva (2015), de acordo com o censo agropecuário do IBGE, em 2009, o Rio Grande do Norte produziu 201.509 toneladas de melão, sendo Mossoró responsável pela produção de 168.000 toneladas.

De acordo com informações divulgadas pela Prefeitura Municipal de Mossoró (PMM, 2022), no que diz respeito a mão-de-obra necessária nas empresas agrícolas da região, essa sofre influência da sazonalidade existente no ramo, uma vez que o período mais promissor nas empresas de fruticultura ocorre, segundo Fábio Queiroga, presidente do Comitê Executivo de Fruticultura do Rio Grande do Norte (COEX), nos meses de agosto a janeiro, época relacionada a produção de melão. De acordo com Faviano Moreira, secretário de Agricultura de Mossoró, a cadeia de fruticultura, em especial a de melão, representa um cenário onde se tem uma maior quantidade de empregos na região.

Segundo matéria publicada pela Associação Brasileira dos Produtores e Exportadores de Frutas e Derivados (ABRAFRUTAS, 2023), o setor de fruticultura gera em média 20 mil empregos diretos no Rio Grande do Norte. Contudo, fatores adversos podem influenciar a cadeia produtiva de frutas e custar cerca de 10% dessas vagas. Luiz Roberto Barcelos, diretor da associação, cita que são pelo menos três fatores responsáveis

por afetar uma safra e consequentemente o número de empregos gerados, sendo a demanda, a produtividade e o câmbio, que é afetado por fatores externos, como foi o caso de 2022, onde a safra foi afetada pela questão do conflito entre a Rússia e Ucrânia. Contudo, considerando o exposto é possível afirmar que nesse meio existe o que chamamos de sazonalidade. De acordo com informações publicadas por Tessari (2009) através da Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica, o mercado de trabalho no setor agrícola possui uma especificidade própria, visto que é sujeito ao ciclo de vida de cada cultura plantada, às intempéries climáticas e, principalmente, sujeito às épocas do ano. Dessa forma, a autora afirma ainda que a demanda por trabalho não é estável ao longo do ano agrícola, isto é, varia muito ao longo do ano.

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização da pesquisa

Adorno (2008) afirma que para se iniciar uma investigação científica, primeiramente se faz necessário o desenvolvimento de uma posição crítica com relação aos procedimentos a serem realizados, buscando a reflexão de modo a se alcançar um objetivo já definido. A partir disso, o presente estudo definiu como objetivo a ser alcançado a compreensão dos aspectos difíceis relacionados ao controle de jornada dos trabalhadores de campo, enfrentados pelo setor de recursos humanos nas empresas do setor agrícola, localizadas no município de Mossoró e suas proximidades.

Para Oliveira et al. (2020, p. 02), “[...] uma pesquisa de natureza qualitativa busca dar respostas a questões muito particulares, específicas, que precisam de elucidações mais analíticas e descritivas”. A partir do objetivo definido e das análises necessárias para se alcançar os resultados, optou-se por uma metodologia baseada em uma abordagem qualitativa.

Sabendo que para se compreender características e aspectos comportamentais se faz necessário adentrar ao meio social, seguindo a perspectiva de Merriam (1988), o uso da abordagem qualitativa é válido dentro desse contexto, onde o pesquisador busca entender o fenômeno social e compreender as visões de mundo dos indivíduos. A escolha pela abordagem qualitativa fundamenta-se por este trabalho não ter como foco a representatividade numérica do grupo pesquisado e sim procurar o aprofundamento da compreensão de grupos sociais e de trajetórias (GOLDENBERG, 1997).

4.2 Fase exploratória

O estudo aqui desenvolvido limitou o ambiente de pesquisa nas mediações do município de Mossoró, buscando coletar dados das empresas que possuem suas sedes e fazendas localizadas no Oeste Potiguar. Essa escolha se deu decorrente da vivência de trabalho da pesquisadora e atuação em algumas empresas do setor agrícola e de trabalhos direcionados à fruticultura potiguar. Além disso a escolha também se deu devido a elevada importância que o setor agrícola tem para essa região, que segundo dados da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA, 2020), o Rio Grande do Norte é o maior produtor nacional de melão e em 2019 o valor da produção agrícola do estado representou 0,5% do valor de toda produção agrícola nacional.

A pesquisa aqui realizada foi dividida em duas fases, onde a primeira se deu através da aplicação do questionário com 07 gestores do departamento pessoal de empresas do setor agrícola, sendo todas pertencentes ao ramo da fruticultura, onde realizam a plantação, colheita e exportação de frutas como melão e melancia. Já a segunda fase se deu por meio de entrevista com 01 desses gestores, de modo a coletar maiores detalhes naquela empresa que se mostrou com maior dificuldade e interesse relacionado à gestão de frequência de seus trabalhadores de campo.

4.3 Coleta de dados

No que se refere aos procedimentos metodológicos utilizados e as técnicas de pesquisa implementadas, a coleta de dados ocorreu inicialmente por meio de questionário e entrevista. Segundo Marconi e Lakatos (2017), o questionário se trata de um conjunto de perguntas previamente elaboradas, nas quais devem ser respondidas por escrito, e o envio se dá via correio ou por meio eletrônico. Ainda de acordo com os autores em questão, esse instrumento de pesquisa costuma ser vantajoso por demandar tempo e custo menores e também por proporcionar um menor risco de interferência do pesquisador nas respostas, contudo são apontadas desvantagens como a possível falta de compreensão de algumas perguntas e a interferência de terceiros durante as respostas.

Quanto às respostas do questionário, de acordo ainda com Marconi e Lakatos (2017) essas podem ser do tipo abertas e fechadas, onde as abertas fica um espaço aberto para o preenchimento de frases e textos, e já as fechadas podem ser dicotômicas (sim, não), tricotômicas (sim, não, não sei) ou de múltiplas escolhas. Os questionários aplicados neste trabalho foram compostos por perguntas do tipo abertas, permitindo que os participantes expressassem suas opiniões de forma livre, além disso a aplicação se deu por meio de um formulário desenvolvido na plataforma google forms, enviado individualmente aos gestores do departamento pessoal das empresas.

Inicialmente, fez-se um trabalho de aplicação do primeiro questionário nas 07 empresas escolhidas, pertencentes ao ramo da fruticultura, sendo localizadas nas mediações do município de Mossoró/RN. Tal questionário foi desenvolvido através da plataforma google forms, contando com 06 perguntas voltadas à compreensão das formas de registro de frequência do trabalhador de campo nas empresas de fruticultura, sua aplicação ocorreu através do envio do link diretamente aos gestores do Departamento Pessoal das empresas, através do e-mail e WhatsApp.

No que diz respeito às empresas participantes do questionário inicial, todas elas trabalham com plantio de melão e melancia em grande escala, sendo exportadoras dessas frutas. Em período de safra, o quadro de funcionários apresenta de 100 a 400 funcionários, sendo sua maioria trabalhador rural homem, que assume funções como plantação, pulverização, colheita etc. Com relação ao registro de frequência dos trabalhadores de campo, questionou-se quanto ao método utilizado, acerca da satisfação diante desse, quanto a utilização de um outro método distinto no passado, a dificuldade ou não em período de folha de pagamento e a efetividade do método de registro atual e o desejo de mudança ou não para um outro.

Sabendo da necessidade de permissão para uso das informações e da importância de garantir que os dados expostos seriam apenas para finalidade acadêmica, foi inicialmente solicitado o consentimento e explicada a finalidade do estudo, por meio de um termo (APÊNDICE C) encaminhado à cada um dos gestores entrevistados. O primeiro questionário (APÊNDICE A) aplicado para coleta de dados é composto por 06 perguntas abertas, relacionadas a empresa e ao método utilizado para registro de ponto. Já o segundo (APÊNDICE B), por necessidade de uma maior descrição e coleta ainda mais completa, é formado por 12 perguntas ao total, abordando desde questionamentos acerca do respondente, até o método utilizado e as dificuldades enfrentadas pelo setor.

No que diz respeito ao segundo método utilizado, para Marconi e Lakatos (2021) a entrevista consiste no encontro entre dois indivíduos, para que uma das partes colete dados acerca de determinado assunto, mediante conversação. Os autores relatam que esse método é considerado por muitos um instrumento por excelência da investigação social. De acordo com esses, há diferentes tipos de entrevistas, esses variam conforme o objetivo do entrevistador, alguns desses tipos são: padronizada ou estruturada, na qual o entrevistador segue um roteiro estabelecido e não é livre para adaptar suas perguntas a determinada situação; despadronizada ou não estruturada, onde as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal; painel, que consiste na repetição de perguntas, de tempos em tempos, às mesmas pessoas, buscando compreender a evolução das opiniões em um período curto de tempo. Ainda de acordo com os autores citados, a preparação da entrevista requer tempo e deve seguir alguns processos como por exemplo o planejamento e organização das ideias e objetivos, a verificação de conhecimento prévio do entrevistado, marcação da entrevista e organização do formulário.

Na coleta de dados em questão, utilizou-se de uma entrevista estruturada, realizada com a Gestora 1 da primeira coleta de dados, onde o roteiro (APÊNDICE B) foi previamente desenvolvido e contou com 12 perguntas ao total, sendo divididas em 03 blocos, o de identificação, registro de jornada e, por fim, o de encerramento. A entrevista realizada teve como finalidade uma coleta de dados mais detalhada, voltada a compreensão do perfil do gestor e de sua opinião acerca do processo e também do método de registro de jornada do trabalhador rural, a fim de um maior entendimento acerca das dificuldades expostas na aplicação do questionário.

De acordo com Mozzato e Grzybovski (2011), qualquer técnica de análise de dados significa uma metodologia de interpretação e envolve uma preparação dos dados para análise. Para alcançar os objetivos do presente trabalho utilizou-se da técnica de análise interpretativa, buscando obter uma compreensão profunda e contextualizada, capaz de proporcionar insights essenciais para responder a questões investigadas.

Inicialmente os dados coletados por meio do questionário aplicado foram transformados em planilha do excel e categorizados de acordo com os objetivos desta pesquisa. Após essa categorização, os dados foram analisados e codificados a partir dos padrões das respostas, sendo separados com base na proximidade entre os ideais. A partir disso, foram identificados os métodos mais utilizados para o registro de frequência dos funcionários, as dificuldades encontradas e os processos que ocorrem para o registro e controle dessa frequência, o que possibilitou o seguimento da pesquisa e aplicação da entrevista com base na identificação da empresa com maior dificuldade nessa questão.

No que diz respeito as respostas obtidas por meio da entrevista, essas foram analisadas e interpretadas, seguindo também os pontos definidos para comprovação da problemática. A técnica utilizada nessa segunda coleta de dados também se tratou de uma análise interpretativa, a partir da transcrição realizada das falas da gestora entrevistada, nas quais já estavam divididas em blocos com base nos objetivos a serem alcançados.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Acerca do perfil dos entrevistados, as principais características identificadas foram a de gênero, idade, formação e tempo de empresa. Ao total, houve participação de 04 indivíduos do sexo masculino e 03 do sexo feminino; a média de idade se deu em 02 indivíduos na média de 20-29 anos, 02 entre 30-39 anos e 03 com idades acima de 40 anos. No que diz respeito à formação acadêmica, foram entrevistados 03 indivíduos com formações em engenharia agrônoma, 02 em contabilidade e 02 em administração. Por fim, quanto ao tempo de empresa dos gestores do departamento escolhido, todos possuem mais de 03 anos na organização.

Quadro 1 – Gestores que responderam aos questionários

Gestores	Idade	Sexo	Tempo no cargo	Data que enviou a resposta
Gestor 1	25 anos	Feminino	5 anos	19/06/2023
Gestor 2	57 anos	Masculino	17 anos	29/06/2023
Gestor 3	36 anos	Feminino	6 anos	05/07/2023
Gestor 4	26 anos	Feminino	6 anos	14/07/2023
Gestor 5	62 anos	Masculino	3 anos	15/09/2023
Gestor 6	48 anos	Masculino	8 anos	15/09/2023
Gestor 7	35 anos	Masculino	7 anos	16/09/2023

Quanto ao perfil da entrevistada, essa possui graduação em administração e faz parte da empresa em questão a 04 anos, gerindo atividades do departamento pessoal. Quando questionada acerca dos trabalhadores rurais da empresa, a gestora destacou que em período de safra a empresa possui 282 trabalhadores, o que pode variar para mais ou menos, a depender da safra em questão. Acerca do perfil desses trabalhadores, existe uma grande variação de faixa etária, contudo ainda assim o nível de escolaridade da grande maioria é baixo, conforme relatado pela profissional no seguinte questionamento:

P: Como você descreveria o trabalhador rural da sua empresa? (média de idade, maioria homens ou mulheres, escolaridade)

R: A média de idade está entre 18 aos 51 anos, sendo em sua grande maioria homens com baixo nível de escolaridade.

5.1 Método Utilizado para registrar a jornada de trabalho

Esta seção pretende descrever quais os métodos utilizados pelas empresas para fazer o registro das jornadas de trabalho. Através das respostas obtidas na primeira etapa, foi possível coletar informações acerca de quais os tipos de métodos mais utilizados para registro de frequência do trabalhador rural nessas fazendas e ainda os detalhes de como ocorre esse registro no dia-a-dia. Acerca dos métodos de controle de jornada, constatou-se que há dois métodos específicos bastante utilizados atualmente, sendo eles o cartão de ponto e o ponto eletrônico.

Quadro 2 – Métodos de registro de frequência utilizados

Gestores	Método atual	Método anterior
Gestor 1	Cartão de ponto manual	-
Gestor 2	Ponto eletrônico	Cartão de ponto manual
Gestor 3	Cartão de ponto manual	-
Gestor 4	Ponto eletrônico	Cartão de ponto manual
Gestor 5	Cartão de ponto manual	Folha de ponto
Gestor 6	Cartão de ponto manual	-
Gestor 7	Ponto eletrônico	Cartão de ponto manual

No que diz respeito ao ponto eletrônico, o registro ocorre por meio de celulares ou tablets disponibilizados pela empresa, onde cada funcionário dispõe de seu cadastro já realizado previamente pelo departamento pessoal no aplicativo utilizado, ficando como obrigação apenas realizar a busca pelo nome ou código do empregado e a partir disso tirar uma foto sua como comprovação de presença, na qual ficará no sistema juntamente com a data, o local e o horário. Esse procedimento foi descrito pelo gestor 7, que quando questionado acerca do processo atual do registro de frequência, forneceu a seguinte descrição: “Usamos o sistema de Tablet para conferência visual, que registra o horário e data do ponto diariamente”.

Já em relação ao método do cartão de ponto, este ocorre de forma que cada funcionário possui um cartão próprio, com sua identificação, entregue pelo DP no momento de sua contratação, e fica sendo sua obrigação realizar a batida desse na máquina disposta na sede. Ao final do mês, o cartão deve estar devidamente assinado e preenchido pelo funcionário para que seja repassado ao setor de recursos humanos. Além

disso, obrigação de cada colaborador repassar ao DP dias faltosos, atestados médicos e qualquer necessidade de ajuste em seu cartão.

Foi possível observar ainda que o registro de frequência, em todos os casos, ocorre no ambiente definido como sendo a sede da fazenda na qual encontram-se os trabalhadores que vão para campo. Dessa forma, diariamente todos os funcionários de campo necessitam se deslocar inicialmente ao local designado e, com o auxílio de um funcionário do escritório, ou seja, que possui funções administrativas, realizam o registro de sua presença, o mesmo ocorre ao final da jornada de trabalho. Também foi possível constatar que no momento em que ocorre o registro da frequência dos funcionários de campo, as empresas envolvidas sempre dispõem de um funcionário do escritório devido à falta de familiaridade de muitos empregados com as tecnologias e dificuldades enfrentadas por alguns em decorrência do baixo nível de escolaridade.

A gestora 4 quando questionada acerca das dificuldades encontradas, respondeu o seguinte: “Ainda existe falta de batida do ponto por parte dos funcionários, apesar do ponto estar disponível nos celulares, é informado que geralmente não leva celular ao trabalho ou não tem”. Diante do exposto, foi verificado que é comum que existam funcionários ainda resistentes à obrigação de registrar sua presença, visto que não compreendem a importância desse processo, por isso se faz necessário o acompanhamento de um colaborador do administrativo para sempre esclarecer dúvidas ou possíveis resistências.

Quanto ao método mais utilizado nas empresas envolvidas, esse se trata do cartão de ponto. Todas as 07 empresas que responderam ao questionário citaram esse método, de modo que 04 dessas utilizam desse até os dias atuais e 03 utilizaram no passado, conforme exposto no quadro 02. Segundo os dados obtidos com a pesquisa aplicada, o cartão de ponto se faz muito utilizado devido a adequação com o ambiente rural, onde o mesmo não depende de escrita, entendimento de tecnologia ou leitura, independe de sinal de internet, esse é facilmente aprendido pelos funcionários e o custo benefício dele o torna uma boa opção nas fazendas. Além disso, esse método conseguiu reduzir o número de papel nos escritórios, facilitando ainda de certa forma o trabalho do setor pessoal, visto que não existem mais os cadernos de ponto utilizados anteriormente por algumas empresas.

Em termos de resultados, 04 das empresas envolvidas já utilizaram outro método

de controle de frequência, conforme exposto no quadro 02. Acerca da necessidade de mudança para outro método, 05 gestores sentem necessidade de mudança para um outro método, apenas 01 demonstrou satisfação com o método utilizado atualmente e outro relatou imaginar que, independentemente do método aplicado, haverá dificuldade nesse registro, como se pode extrair dos trechos que seguem:

Quadro 3 – Respostas ao questionamento “O setor pessoal da empresa sente necessidade de alterar o método utilizado atualmente ou relata alguma insatisfação com o mesmo?”

Gestores	Respostas
Gestor 1	“Sim, com o avanço da tecnologia as empresas de Sistema de Ponto estão apresentando os mais diversos tipos de Ponto Eletrônico, sempre buscando alcançar a necessidade da empresa. Então, dentre esses, estamos buscando um que atenda as exigências da empresa, objetivando a diminuição do trabalho humano, que busque fluir o processo de folha de pagamento com uma maior agilidade, e conseqüentemente a empresa vem a ganhar em tempo. E sem falar, claro, evitar na questão de erros de cálculos. “
Gestor 2	“Não, funciona bem”
Gestor 3	“Sim, para o Ponto Eletrônico”
Gestor 4	“Seria efetivo se todos os funcionários registrassem o ponto sem dificuldades. Acredito que independente equipamento ou tecnologia utilizada, terá dificuldades para quem trabalha no campo!”
Gestor 5	“Sim. Utilizar um método que seja mais rápido no processamento das informações. Atualmente perdemos muito tempo, trazendo o funcionário do campo para bater o ponto na sede da empresa. “
Gestor 6	“Sim, sentimos”
Gestor 7	“Sim”

Com relação aos dados obtidos na segunda coleta de dados realizadas com a gestora 01 por meio de entrevista, no que diz respeito ao método utilizado para registrar a jornada do trabalhador a gestora relata que a empresa utiliza o Cartão de ponto Manual a mais de 15 anos, onde cada colaborador antes de iniciar suas atividades faz o registro de ponto batendo o seu cartão, e ao termino de seu expediente realiza o mesmo processo.

Quando questionada acerca do que o método utilizado traz de resultado, a mesma relatou que esse é bem visto por permitir que o colaborador tenha uma visibilidade de seus

registros diários no cartão de ponto, já quanto ao desafio do mesmo, foram apontadas questões relacionadas a folha de pagamento, conforme pode-se confirmar em trecho da entrevista: “O desafio desse método é em questão do apontamento para fechamento de folha, pois demanda muito tempo.”

Foi relatado ainda que a implementação do método se torna fácil mediante os trabalhadores rurais visto que não exige conhecimento de tecnologia, não demanda escolaridade e já existe uma familiaridade nos trabalhadores com esse método, uma vez que é comum em fazendas. Por fim, quando perguntada acerca da modificação do método, a gestora relatou achar que traria resultados melhores a mudança para o registro eletrônico. Segundo a mesma, em resposta dada na entrevista: “seria mais prático em questão de conferência como também no processo de fechamento da folha de pagamento”

5.2 Causas e efeitos do método empregado

Esta seção pretende descrever os efeitos advindos do método empregado, podendo citar os efeitos positivos e os negativos. Os efeitos positivos é que o controle da jornada do trabalhador passa a ser mais rígida, visto que a maior parte dos trabalhadores se preocupam em cumprir sua jornada e obedecer a regra de registro, o que faz com que a empresa pague corretamente seus funcionários, tenha uma produtividade controlada uma vez que a carga horária imposta está sendo cumprida, consiga controlar faltas, verificar os padrões de seus comportamentos.

Quanto aos efeitos negativos, foi exposto pelos gestores o fato de que há uma certa perda de tempo, uma vez que todos os funcionários precisam se reunir para registro da jornada, nos horários de entrada e saída, o que faz perder em torno de 20 minutos na entrada e mais 20 minutos de saída, além disso foi relatado por um dos gestores que, em um certo período, observou-se em seu local de trabalho que alguns funcionários batiam o cartão para aqueles que não encontravam-se presentes na empresa, o que se enquadra como fraude e gera prejuízo para empresa, que só veio a descobrir diante de um ocorrido acidente com o funcionário, que estava de ponto batido na empresa e sofreu uma queda de moto em outro local, comprovando que não estava cumprindo jornada.

5.3 Desafios para a gestão

Esta seção pretende descrever os desafios encontrados pelo DP com relação ao controle de frequência dos funcionários de campo. O maior desafio enfrentado pela gestão de pessoas diante do método baseado no cartão de ponto se trata do tempo gasto pela equipe com o controle e registro de frequência, seja na conferência dos pontos ao final do mês ou diariamente no processo de reunir todos os funcionários na sede para realização desse registro. Além disso, se exige um esforço humano maior, visto que o trabalho de se conferir cartão por cartão, de mais de 100 funcionários, faz com que o DP necessite de uma maior equipe, capacitada e disponível para essa função. São também encontrados erros de cálculos e lentidão no processo da folha de pagamento, uma vez que a mesma depende diretamente das informações obtidas através do registro de frequência. Por exemplo, no caso de atestados médicos, muitas vezes o funcionário some da empresa, aparece dias após e nesse período se desconta as diárias que não houve registro, mas o mesmo em seu retorno aparece com atestado médico.

Além disso, pode-se citar também a falta de praticidade envolvida, uma vez que exige que se tenha um funcionário disponível sempre para realizar esse controle, além de que o repasse é feito apenas ao final do mês para contabilidade, que não possui controle diário dessa frequência e não pode intervir de imediato caso algo esteja fora do padrão acordado entre empregador e empregado, e também ocorre o cálculo manual de todas as horas extras dos funcionários, visto que se precisa somar as horas extras inseridas no cartão de cada funcionário para colocar em sua folha mensal, o que toma tempo elevado do pessoal da contabilidade em período de folha, deixando outras tarefas de lado. Tais informações podem ser comprovadas pelos seguintes trechos extraídos dos questionários:

Quadro 4 – Respostas ao questionamento “Como se dá a conferência do registro de frequência dos funcionários de campo para fechamento da folha de pagamento? O setor pessoal enfrenta alguma dificuldade? Se sim, cite-as”

Gestores	Respostas
----------	-----------

Gestor 1	“Os cartões são acompanhados diariamente e são feitos os registros de hora extra, faltas, alguns adicionais.... Ao final do mês é feito o apontamento com todas as somatórias de forma manual de cada cartão dos colaboradores, em seguida os registros são colocados no sistema para ser gerado a folha de pagamento. ”
Gestor 3	“Alguns, porém, dentro da normalidade, para uma empresa com uma Folha de Pagamento de mais de 350 funcionários. Atualmente, a nossa maior dificuldade são os funcionários que deixam de comparecer ao trabalho, não comunicam o que possa ter ocorrido, não encaminham atestado médico, e quando tem aqueles que somem literalmente, e para fechamento da Folha de Pagamento são informações fundamentais, visto que, não podemos lançar falta para um funcionário que venha está de atestado médico. Além disso, outra dificuldade que temos no método atual é a margem de erro no cálculo das horas extras dos funcionários, influenciada também pela questão dos atestados. ”
Gestor 4	“Em alguns momentos as horas extras realizadas precisam ser ajustadas. ”
Gestor 6	“Sim. Pouca disponibilidade de pessoal de escritório. ”

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos na pesquisa sobre os métodos de registro de frequência dos trabalhadores de campo nas empresas de fruticultura na região de Mossoró/RN, pode-se concluir que existem desafios significativos enfrentados pelos gestores de recursos humanos nesse setor. Inicialmente, foi possível observar que a maior parte das empresas analisadas utilizam o método tradicional do cartão de ponto manual, que, embora seja acessível e familiar para os trabalhadores rurais, apresenta desvantagens claras, como a necessidade de reunir todos os funcionários na sede para o registro diário da jornada de trabalho, erros de cálculo na folha de pagamento, e lentidão no processamento de fechamento da folha devido a necessidade de conferência dos cartões e dos lançamentos no sistema digital.

Um aspecto importante a destacar é que a resistência dos funcionários em relação ao registro de frequência é uma preocupação comum entre as empresas, especialmente devido à falta de compreensão sobre a importância desse processo. Isso ressalta a necessidade de um acompanhamento constante por parte dos funcionários do DP para esclarecer dúvidas e buscar superar as resistências.

Embora o cartão de ponto manual tenha suas vantagens, como a falta de dependência de tecnologia e custo benefício, muitos gestores expressaram a necessidade de mudança para métodos eletrônicos mais eficientes e práticos, como o ponto eletrônico. A transição para esses métodos poderia facilitar a conferência diária dos registros e o processamento da folha de pagamento, reduzindo erros e economizando tempo.

Por fim, pode-se concluir que é de suma importância equilibrar a tradição e a praticidade na gestão de recursos humanos nas empresas de fruticultura. A implementação de métodos eletrônicos pode ser uma solução para superar os desafios enfrentados com o cartão de ponto manual, mas deve ser feita de forma cuidadosa e acompanhada de treinamento adequado para garantir a adesão dos trabalhadores rurais. Além disso, a comunicação eficaz sobre a importância do registro de frequência é essencial para garantir sua eficácia.

Visto tal problemática, a pesquisa aqui proposta busca preencher a lacuna existente acerca de estudos e referências relacionadas à gestão de pessoas no setor agrícola, fornecendo insights e fundamentos teóricos para ampliar o conhecimento nesse campo. Além disso, busca-se fomentar futuros estudos acerca de um possível

método capaz de minimizar as dificuldades enfrentadas pelo departamento pessoal das empresas do agronegócio e também instigar outros pesquisadores a seguir a mesma linha de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. **Introdução à Sociologia**. São Paulo: UNESP, 2008.

ABRAFRUTAS. Associação Brasileira dos Produtores Exportadores de Frutas e Derivados. **Conheça a região Nordeste do Brasil e sua importância na fruticultura brasileira**. 2023. Disponível em: <https://abrafrutas.org/2023/06/conheca-a-regiao-nordeste-do-brasil-e-sua-importancia-na-fruticultura-brasileira/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BARBOSA, Ricardo Dos Santos; ESTENDER, Antonio Carlos. **A Gestão Estratégica de Pessoas – uma Ferramenta Necessária a Toda Companhia**. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: AEDB, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/18720144.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BARROS, Leonardo. **Por Que é Importante Fazer Controle de Ponto Para Agronegócio?** Tangerino, Brasil, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/controle-de-ponto-para-agronegocio/>. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Artigo 74, parágrafo 2º.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2019.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jun. 1973.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à

inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 nov. 2021. Seção 1, p. 217.

UOL. **FGV: agro gerou 360 mil empregos formais em três anos.** Brasil, 5 abr. 2023. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/agro/noticias/fgv-agro-gerou-360-mil-empregos-formais-em-tres-anos-16593861>. Acesso em: 8 jul. 2023.

CEPEA - Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (ESALQ - USP).

PIB do Agronegócio Brasileiro. Disponível em:

<https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em: 14 jul. 2023. CNA BRASIL. Valor da produção agrícola do RN cresce 7% em 2019. Disponível em: <https://cnabrasil.org.br/noticias/valor-da-producao-agricola-do-rn-cresce-7-em-2019>. Acesso em: 13 jul. 2023.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura; ALBUQUERQUE, Edmilson Dias de. **Do registro de ponto por exceção: violação a disposições protetivas.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 6, n. 9, p. 20-30, out. 2017. Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro. Pontualidade e Assiduidade. Disponível em: <https://cra-rj.adm.br/pontualidade-e-assiduidade/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

COSTA, Andre. **Técnicas de coleta de dados e instrumentos de pesquisa.** [S. l.]: Instituto Federal do Rio Grande do Norte, [ca. 2023]. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/andreacosta/desenvolvimento-de-pesquisa/tecnicas-de-coletas-de-dados-e-instrumentos-de-pesquisa>. Acesso em: 15 jul. 2023.

DORES FILHO, Pedro Alberto das. **Reflexos da implantação do controle eletrônico de frequência na Universidade Federal de Goiás - Regional Goiânia:** um estudo exploratório e descritivo. Orientador: Prof. Dr. Júlio Cesar Valandro Soares. 2019. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração Pública - PROFIAP da Universidade Federal de Goiás) - Universidade Federal de Goiás, Aparecida de Goiânia, 2019. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9635>. Acesso em: 14 jul. 2023.

EMBRAPA. **VII Plano Diretor da Embrapa: 2020–2030** / Embrapa. – Brasília, DF: Embrapa, 2020. Disponível em: <https://www.embrapa.br/vii-plano-diretor/a-agricultura-brasileira>. Acesso em: 8 jul. 2023.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

OLIVEIRA, Graciela Aparecida Bueno de; SARAIVA, Antonio; BARBOZA, Reginaldo José. **As características próprias da empresa agrícola e seus investimentos na agricultura**. Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis, São Paulo, v. 13, p. 1-10, 2009. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/57Y6bbFnTTUqJBw_2013-4-24-11-7-53.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

IBGE. **Indicadores de educação avançam, mas desigualdades regionais e raciais persistem**. 2019. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/24852-indicadores-de-educacao-avancam-mas-desigualdades-regionais-e-raciais-persistem.html>. Acesso em: 28 nov. 2022.

INSTITUTO AGRO. Gestão de Recursos Humanos. Instituto Agro. Disponível em: <https://institutoagro.com.br/gestao-de-recursos-humanos/>. Acesso em: 12 de jul. 2023.

KIERAN, Sarah. Resenha de livro sobre RH de fora para dentro: seis competências para o futuro dos recursos humanos. **Sciendo**, [S. l.], v. 37, n. 1, 2018, p. 31 - 34, 30 jan. 2019. DOI <https://doi.org/10.2478/ijm-2018-0003>. Disponível em: <https://sciendo.com/article/10.2478/ijm-2018-0003?tab=references>. Acesso em: 12 jul. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia**

Científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAYO, Elton. A problemática humana das indústrias modernas. São Paulo: Atlas, 1971.

MERRIAM, S.B. **Case Study Research in Education: A Qualitative Approach**. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.

NUNES, Emanuel Márcio; FILIPPI, Eduardo Ernesto; GODEIRO, Kallianne Freire. **Agronegócio, Estado e Meio Ambiente na Economia Potiguar: uma visão crítica**. In: III Encontro da ANPPAS, Brasília, 23 maio 2006. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/pgdr/wp-content/uploads/2021/12/502.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2023.

PONTOTEL. **Controle de Ponto para Agronegócio**. Pontotel. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/controle-de-ponto-para-agronegocio/>. Acesso em: 11 de julho de 2023.

PREFEITURA DE MOSSORÓ. **Safra do Melão 2022/2023 deve movimentar mais de R\$ 1 bilhão**. Disponível em: <https://www.prefeiturademossoro.com.br/noticia/safra-do-melao-20222023-deve-movimentar-mais-de-r-1-bilhao>. Acesso em: 14 jul. 2023.

SANTOS, L. M.; MACHADO, N. J. **Behaviorismo metodológico e behaviorismo radical**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), [S.l.], 2008. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/psicoeduc/behaviorismo/behaviorismo-metodologico-e-behaviorismo-radical/>. Acesso em: 28 nov. 2022.

SILVA, Ana. **Impactos da Tecnologia na Agricultura Brasileira**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal, 2008. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0811260631.pdf>. Acesso em: 08 de

julho de 2023.

SILVA, Lavínia Gabriele da et al. **A Importância da Gestão de Pessoas no Agronegócio**. INTERFACE TECNOLÓGICA, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 203-213, 2019. DOI: 10.31510/infa.v16i2.676. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/download/676/425>. Acesso em: 14 jul. 2023.

SILVA, Romero Rossano Tertulino da. **A Importância de Mossoró para o Contexto Econômico Potiguar**. RUNPETRO, Mossoró, ano 3, n. 2, p. 53-63, mar. 2015. Disponível em: <https://repositorio.unp.br/index.php/runpetro/article/view/1119/667>. Acesso em: 14 jul. 2023.

SINDILOJAS. **A importância do controle de jornada**. São Paulo, 26 out. 2020. Disponível em: <https://sindilojas-sp.org.br/a-importancia-do-controle-de-jornada/>. Acesso em: 22 fev.2023.

SUMMIT AGRO. **Agronegócio gera 152 mil empregos formais no 1º semestre**. Estadão, [S.l.], Disponível em: <https://summitagro.estadao.com.br/noticias-do-campo/agronegocio-gera-152-mil-empregos-formais-no-1-semester/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

TRABALHO rural: entre conquistas e desafios. Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/trabalho-rural-entre-conquistas-e-desafios>. Acesso em: 13 abr. 2023.

TESSARI, Claudia Alessandra. **A exigência sazonal de mão-de-obra na agricultura e o trabalho temporário dos nacionais (São Paulo, 1890-1915)**. Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica, Brasil, 2009. Disponível em: <https://www.abphe.org.br/arquivos/claudia-alessandra-tessari.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Manual de Frequência**. 2023. Disponível em: <https://drh.usp.br/biblioteca-drh/manuais/manual-de-frequencia/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

YAMAUCHI, Fernanda. **A gestão de pessoas no setor do agronegócio: um estudo sobre produtores de amendoim da região da Alta Paulista**. 2017.

Mozzato, A. R.; Grzybovski, D. **Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração**: potencial e desafios. RAC: Revista de Administração Contemporânea, v. 15, p. 731-747, 2011.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

- 1) Cerca de quantos funcionários a empresa possui em campo na época de safra?
- 2) Qual método utilizado para registrar a jornada do trabalhador rural?
(Ex: ponto eletrônico, cartão de ponto etc)
- 3) A empresa já utilizou algum outro método de registro de frequência para os trabalhadores do campo? Se sim, cite e descreva o motivo pelo qual houve alteração
- 4) O setor pessoal da empresa sente necessidade de alterar o método utilizado atualmente ou relata alguma insatisfação com o mesmo? Justifique
- 5) Como se dá a conferência do registro de frequência dos funcionários de campo para fechamento da folha de pagamento? O setor pessoal enfrenta alguma dificuldade? Se sim, cite-as
- 6) Por fim, a empresa considera o método utilizado atualmente como sendo efetivo? Existe algum desejo de alterar esse controle para facilitar o processo?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO 1: IDENTIFICAÇÃO

1. Me fale um pouco sobre você... (nome, idade, estado civil, formação)
2. Você pode me falar de maneira geral sobre o seu trabalho? (Qual empresa trabalha, quanto tempo está nessa empresa, qual o cargo que ocupa, quais são as suas atribuições, qual a sua jornada de trabalho e/ou escala de trabalho)

BLOCO 2: REGISTRO DA JORNADA

3. Como você descreveria o trabalhador rural da sua empresa? (média de idade, maioria homens ou mulheres, escolaridade)
4. Quantos trabalhadores rurais a empresa possui em campo na época de safra?
5. Qual método utilizado para registrar a jornada do trabalhador rural? (Ex: ponto eletrônico, cartão de ponto etc)
6. Como a empresa faz ao registro da frequência desse trabalhador? (Você poderia descrever o processo de frequência desde o momento em que o trabalhador rural chega até o fim do expediente?)
7. Por que optaram por esse método? (Quais causas levaram a optar por esse método? Sempre foi assim? Esse método é empregado há quantos anos?)
8. O que esse método traz de resultado? (O que ele proporciona em termos de dados?)
9. Quais as potencialidades desse método? Quais os defeitos desse método?
10. Quais desafios vocês encontram na implementação desse método com o trabalhador rural?
11. Você acha que outro método traria resultados melhores? (Qual e por quê?)

BLOCO 3: ENCERRAMENTO

12. Há mais alguma coisa que você gostaria de acrescentar sobre o registro da jornada que eu não tenha perguntado?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a), você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa de conclusão de curso de Administração, da Universidade Federal Rural do Semi Árido – UFERSA, cujo objetivo é Compreender como ocorre o processo de controle de jornada do trabalhador rural em empresas de fruticultura. As condições para a participação nesta pesquisa estão explicitadas nos itens abaixo:

1. Você foi selecionado (a) para a entrevista e sua **participação não é obrigatória**.
2. A qualquer momento, você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.
3. Ao aceitar participar da pesquisa, você compreende e concorda que a entrevista seja gravada a fim de servir de suporte para elaboração de trabalhos acadêmicos.
4. Não há riscos relacionados com a participação nesta pesquisa, uma vez que **os dados sobre sua pesquisa e a organização serão omitidos**, assim como qualquer característica que os identifique.
5. Informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e **asseguramos o sigilo sobre sua participação**.
6. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre o Projeto de Pesquisa de sua participação, agora ou a qualquer momento.
- 7.

DADOS DA PESQUISADORA

Nome: Clara Giovanna de Andrade Carvalho

Contato: (84) 9 8767-0528

E-mail: giovannaclara.carv@gmail.com

DADOS DA ORIENTADORA

Nome: Danielle de Araújo Bispo

E-mail: danielle.bispo@ufersa.edu.br

Eu, _____, RG nº _____
declaro ter sido informado e concordo em ser participante do Projeto de pesquisa
acima descrito.

Mossoró-RN, _____ de _____ de 2023.