



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Edna Nascimento França**

**Juliana Costa Braz**

**TÍTULO DO TRABALHO:  
Qualidade de vida no trabalho**

**Pindamonhangaba – SP**

**Ano 2012**



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Edna Nascimento França**

**Juliana Costa Braz**

**TÍTULO DO TRABALHO:**

**A preocupação do RH com a alimentação do profissional nas  
Indústrias**

**Pindamonhangaba – SP**

**Ano 2012**



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Edna Nascimento França**

**Juliana Costa Braz**

## **A preocupação do RH com a alimentação do profissional nas Indústrias**

Projeto apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma em Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Curso de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Frederico Cardoso Sodero Toledo.

**Pindamonhangaba – SP**

**Ano 2012**



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Edna Nascimento França**

**Juliana Costa Braz**

## **A preocupação do RH com a alimentação do profissional nas Indústrias**

Projeto para o Trabalho de Conclusão de Curso para atender parte dos requisitos para a obtenção do Diploma de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da FAPI – Faculdade de Pindamonhangaba.

Pindamonhangaba, 30 de novembro de 2012.

---

Prof. Frederico Cardoso Soderro Toledo  
Coordenador do Curso de Recursos Humanos

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Frederico Cardoso Sodero Toledo  
Faculdade de Pindamonhangaba  
Orientador

---

Prof. Benedito Chaves  
Faculdade de Pindamonhangaba

---

Prof. Rodolfo Bueno  
Faculdade de Pindamonhangaba

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por permitir que eu concluísse mais uma etapa na minha vida.

A minha mãe e meu pai, pelo incentivo e ajuda inestimável na qual foi indispensável para que eu pudesse trilhar esse caminho do início ao fim.

Ao Marcelo, meu marido e Leticia, minha filha, pelo apoio, compreensão, paciência e incentivo.

A minha amiga Juliana pelo companheirismo durante a jornada acadêmica e principalmente nesses últimos meses onde juntas, conseguimos a finalização deste trabalho.

Aos meus professores que passaram e aos que ainda estão presente, pela dedicação de me ensinar parte de seus conhecimentos, um aprendizado que jamais será em vão.

Ao professor Frederico Soderro, meu orientador, apesar do tempo não estar a nosso favor, me ajudou com paciência e generosidade e me disponibilizou seus conhecimentos para a realização desse trabalho.

E, enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste curso.

Edna Nascimento França

## AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível e não estaríamos aqui reunidos, desfrutando, juntos, destes momentos que nos são tão importantes.

Ao meu marido Sylvio pela força e entusiasmo e por acreditar em mim abdicou-se de muitas coisas para que eu pudesse finalizar este curso, pelo esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos desta e de outras caminhadas. A minha filha Julia pelas vezes que a deixei em casa para ir estudar.

Em especial, a minha amiga Edna, por sua confiança e credibilidade em minha pessoa, durante estes Dois anos, gratidão eterna!!!

Dedico este trabalho aos meus pais minha irmã e a minhas tias Iris e Adelia, pelo incentivo, cooperação e apoio e, em especial, à minha sogra Dona Lurdes, pois, além de terem me acolhido durante todo o curso, ficando com minha filha e compartilharam comigo os momentos de tristezas e também de alegrias, nesta etapa, em que, com a graça de Deus, está sendo vencida.

Vocês são muito importantes pra mim!

Amo Vocês!

Juliana Costa Braz

## EPÍGRAFE

"Algo só é impossível até que alguém duvide e acabe provando o contrário."

(Albert Einstein)



## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso busca mostrar a qualidade de vida no trabalho, apontando a importância da alimentação dos profissionais, os benefícios e malefícios que podem alterar a saúde de cada um deles, influenciando suas atividades no ambiente de trabalho com conseqüente alteração na produtividade das organizações; e se estas estão preocupadas com a saúde e a qualidade de vida de seus colaboradores.

Assim, iniciaremos com conceitos de Qualidade de vida no trabalho e após sobre a alimentação dentro de uma visão evolutiva, desde a Revolução Industrial, passando pela sua implementação dentro das empresas, bem como suas condições, a criação de programas governamentais, tais como Programa de Alimentação do Trabalhador(PAT), há uma tendência ao incentivo para que as empresas ofereçam uma alimentação de qualidade, em busca de benefícios recíprocos às partes, ou seja, pela qualidade de vida do profissional e para a produtividade da empresa.

Com apoio nesta via dupla, a alimentação passa a ser vista como ponto fundamental na valorização, retenção e motivação dos colaboradores.

O desenvolvimento de pesquisa de campo busca avaliar esta afetação na vida das organizações. Para isso, foi realizada no município de Pindamonhangaba, em duas empresas do setor industrial, sendo uma no ramo de aço e outra no ramo químico, por meio de um questionário a ser respondido por alguns profissionais das mesmas, para demonstrar o nível de satisfação e descontentamento por parte desses trabalhadores. Os Gestores de Recursos Humanos dessas instituições expõem suas opiniões sobre a responsabilidade do RH em relação assunto.

Concluiremos, demonstrando que um profissional precisa ter boa alimentação, pois o alimento é o combustível para que ele pense, trabalhe e se mantenha saudável e produtivo, permitindo que as organizações constantemente alcancem suas metas e objetivos.

Palavra-chave: Recursos Humanos. Alimentação. Indústria. Profissional.

## ABSTRACT

This course conclusion work aims to show the quality of work life, emphasizing the importance of nutrition professionals, the benefits and detriments that can change the health of each of them, influencing their activities in the workplace with consequent change in productivity organizations, and if they are concerned about the health and quality of life of its employees.

So, start with the concepts of quality of life at work and after about feeding within an evolutionary view, since the Industrial Revolution, through its implementation within companies as well as their conditions, the creation of government programs such as Program Food Worker (PAT), there is a tendency to encourage companies to offer high-quality food, seeking mutual benefits to the parties, ie the quality of life of the professional and business productivity.

With this support dual carriageway, the power is now seen as a key point in the recovery, retention and motivation of employees.

The development of field research aims to assess this affectation in organizations. Therefore, it was held in the city of Pindamonhangaba in two industrial companies, one in steel and one branch in the chemical industry, through a questionnaire to be answered by some of the same professionals to demonstrate their level of satisfaction and discontent on the part of these workers. The Human Resource Managers of these institutions expose their views on the responsibility of HR relative matter.

We conclude by demonstrating that a professional needs to have good food, because food is the fuel for him to think, to work and to remain healthy and productive, enabling organizations to constantly achieve its goals and objectives.

Keyword: Human Resources. Food. Industry. Professional.

## SUMÁRIO

Resumo.....	09
Resumo em Língua Estrangeira.....	10
Sumário.....	11
1 Introdução.....	12
2.0 REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 QVT- Qualidade de Vida no Trabalho - Principais Conceitos.....	14
2.2 História da alimentação nas Indústrias.....	15
2.2.1 Século XIX e XX .....	15
2.3 Visão Contemporânea.....	17
2.4 Implantação do Programa de Alimentação do Trabalhador PAT .....	19
2.5 O papel do RH na melhoria da alimentação.....	21
3.0 Procedimentos Metodológicos.....	22
4.0 Resultado e Discussão.....	23
5.0 Conclusão.....	23
6.0 Referências.....	25
Anexo 1 - Questionario.....	27
Anexo 2 - Resposta ao Questionário.....	28
Anexo 3 - Gráfico dos resultados.....	29
Anexo 4 – Entrevistas gestor RH.....	32
Anexo 5 – Entrevista nutricionista.....	33
Cronograma.....	34
Orçamento.....	34

# 1. INTRODUÇÃO

Este projeto tem como objetivo analisar o nível de satisfação e de qualidade de vida no trabalho, com foco sobre a importância da boa alimentação no desempenho dos profissionais, mostrando a situação em que trabalhavam antes e após a Revolução Industrial, o que tinham para se alimentar na longa jornada de trabalho, se era oferecido algum alimento pelas empresas ou passavam varias horas sem se alimentar, enfim a situação precária em que esses trabalhadores viviam.

A necessidade de alimentar adequadamente a classe trabalhadora sempre esteve voltada à questão da produtividade do trabalho. No entanto, na medida em que no Brasil o modelo econômico adotado em busca do crescimento e desenvolvimento resultou numa crescente defasagem entre salário real e o poder de compra, os trabalhadores tornaram-se também um grupo vulnerável ao mal hábito alimentar e nutricional. Dessa forma fizeram-se necessárias intervenções sistemáticas na área de alimentação do trabalhador, uma vez que este é peça fundamental para implantação e manutenção do modo de produção capitalista.

Na década de 40, com a instituição do salário mínimo em cenário de incentivo à industrialização e de reconhecimento da existência de uma classe trabalhadora brasileira, tentou-se garantir a esta classe direitos plenos no âmbito da alimentação.

Atualmente, a maioria dos trabalhadores dedica grande parte de seu tempo às atividades profissionais, conseqüentemente esquecem-se da boa alimentação, acarretando problemas a sua saúde, influenciando negativamente seu desenvolvimento no ambiente de trabalho. Portanto, as organizações devem se preocupar em oferecer uma alimentação de boa qualidade para que seus colaboradores sejam saudáveis e tenham um bom desenvolvimento profissional.

O profissional satisfeito, motivado e principalmente saudável contribui de forma mais efetiva no aumento dos resultados e no cumprimento de metas. Porém, vale ressaltar que, algumas práticas inadequadas no ambiente de trabalho podem comprometer tanto a saúde física e emocional dos empregados quanto a saúde financeira das empresas. Um aspecto negativo é a má alimentação, um fator que não é muito abordado.

É interessante que as organizações desenvolvam projetos para hábitos de alimentação saudável e estimulem a saúde física e emocional, pois dessa forma terão colaboradores motivados e saudáveis e um maior retorno da produtividade, criando uma visão mais privilegiada, competitiva e equilibrada.

Em 1976, com a implantação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) com parceria entre governo, empresa e trabalhador, tem como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho que tem como objetivo incentivar as empresas a proporcionar uma alimentação de qualidade a seus trabalhadores para que possam produzir mais e diminuir índices de doenças e absenteísmo, e em troca as empresas têm seus impostos reduzidos, maior integração entre trabalhador e empresa e redução da rotatividade, contraposto, o governo é beneficiado com menos gastos com a saúde e crescimento da atividade econômica.

A elaboração da pesquisa foi com base na seguinte teoria; pesquisa descritiva com abordagem quantitativa sendo que foi usada para coleta de dados um questionário estruturado realizado em duas empresas do município de Pindamonhangaba (SP) para conhecermos o nível de satisfação por parte dos trabalhadores, referente à alimentação oferecida por tais instituições.

A pesquisa tem por objetivos, saber se os profissionais estão satisfeitos com a alimentação oferecida pela empresa em que trabalham; a influência do RH e a atenção por ele dispensada ao seu patrimônio humano, investindo em sua saúde por meio da alimentação, bem como acompanhando seu desempenho e desenvolvimento; quais atitudes estão sendo tomadas caso exista índice de problemas de saúde dos profissionais.

## **2.0 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 QVT- Qualidade de Vida no Trabalho - Principais Conceitos**

Segundo RODRIGUES (1999), “Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objetivo de preocupação da raça humana.”

Tendo em vista, o processo acelerado de transformação dos aspectos sociais culturais e políticos, econômicos e ambientais pelo qual a humanidade passa atualmente, fazem-se necessárias ações que visem a busca do equilíbrio entre o trabalho e o homem. O trabalho deve torna-se prazeroso para o individuo por meio das experiências de trabalho, pois ele passa maior parte do seu dia no trabalho, de um maior envolvimento nas decisões que afetam este individuo e na satisfação de suas necessidades externas ao ambiente de trabalho.

Levando em consideração que o tempo dedicado ao trabalho, pelo ser humano é maior do que qualquer outra atividade a que ele possa se dedicar, é imprevisível que o ambiente se torne agradável. Por outro lado, a época em que vivemos conta com um significativo avanço tecnológico, que permite a disseminação de informações sobre todos aspectos, inclusive sobre os cuidados necessários a saúde do trabalhador, valorizando a qualidade de vida.(Fenner,2002)

ALBURQUERQUE e FRANÇA (1997) consideram que a sociedade vive novos desafios de modo de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência, novos valores e demandas de Qualidade de vida no Trabalho.

Vale ressaltar que o desafio imaginado pelos seus idealizadores persiste, isto é, o QVT uma ferramenta gerencial afetiva e não apenas um modismo, como tantos outros que vem e vão. Esse desafio torna se mais instigante neste momento em que nos vemos ás voltas com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante nas organizações.

Para SILVA e MARCHI(1997) , a adoção de programas de qualidade de vida e proporção da saúde, boa alimentação da empresa proporcionariam ao individuo maior resistência ao stress, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor

absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último um melhor ambiente de trabalho.

## **2.2 História da alimentação nas Indústrias**

### **2.2.1 Século XIX e XX**

O desenvolvimento das indústrias alimentares, no século XIX, com a Revolução Industrial, modificou definitivamente não só os comportamentos sociais, como os hábitos alimentares das pessoas. O que era fabricado artesanalmente, como farinhas, óleo, açúcar, passou a ser produto de grandes usinas. As mulheres passaram a fazer parte da força de trabalho, mudando a vida doméstica. O consumo de eletrodomésticos aumentou, assim como a comida industrializada. Trabalhadores passam a comer nos restaurantes das fábricas. Surgiram restaurantes de rua, que absorveram a população que preferia não fazer suas refeições em casa. As forças de produção no campo e as relações mercantilistas se intensificaram, dando um novo patamar para a Economia.

A História Econômica da Alimentação vai do farnel do viajante, semeadura, colheita, moagem, estocagem, transporte, venda; passa pelo preparo dos grãos, frutas e hortas e quintais, e chega aos mercados e commodities, armazéns, vendas, bares e restaurantes.. “As economias da casa, do país e do globo precisam ser vistas sempre do ângulo da despensa”. As melhorias nutricionais levam ao crescimento populacional, mas, por outro lado, acontecem várias alterações na demografia mundial em detrimento da fome, em consequência de guerras ou quebra de safras, como ocorrido na Irlanda, com a crise da safra da batata, entre 1845 e 1847, matando meio milhão de pessoas e provocando grande fluxo emigratório. No século XX, estudos de nutrição animal e vegetal avançaram nas áreas do conhecimento bioquímico e fisiológico.

A partir desses conhecimentos, a composição do corpo humano foi elucidada, contendo 93% de três elementos – oxigênio, carbono e hidrogênio e 6,1% de nitrogênio, cálcio e fósforo. Observou-se que a composição dos alimentos é semelhante ao do corpo humano. Através dessas descobertas, pôde-se estimar quais as substâncias vitais para a alimentação humana: água, sal, carboidratos (glicídios), compostos nitrogenados que contém aminoácidos (proteínas), ácidos graxos (lipídios), fibras, sais minerais e vitaminas, para suprir as necessidades diárias de um ser humano, oferecendo fontes plásticas,

energéticas e reguladoras. Nossa necessidade de calorías (unidade de calor que é necessária para variar um grau à temperatura de um grama de água destilada) é uma média de 2.500 diárias, média para um adulto, com aproximadamente 70 Kg, que realiza um trabalho moderado.

O século XX foi também marcado por duas grandes guerras e a divisão dos países por blocos econômicos. A fome atingiu diversas sociedades e, como problema alimentar mundial, foi oficializado em 1943 com a criação da FAO (Food and Agriculture Organization - Organização de Alimentação e Agricultura das Nações Unidas), numa conferência em Hot Springs, Estados Unidos. Ao mesmo tempo, alguns problemas de saúde passaram a ser relacionados com falta ou excesso de alguns nutrientes como a falta de ferro que provoca anemia; de frutas frescas levando ao escorbuto pela falta de vitamina C ou do iodo que provoca o bócio. Já o excesso de gorduras leva a um aumento dos níveis do colesterol e o alto consumo de sal pode causar hipertensão arterial.

O desenvolvimento com qualidade de vida da criança e do adolescente são prioridades no mundo todo. O aleitamento prolongado no seio materno e a inclusão de outros tipos de alimentos na dieta da criança têm sido apontados como uma das melhores soluções para evitar o óbito de crianças nos primeiros anos de vida.

A American Dietetic Association elaborou, em 1916, os primeiros guias nutricionais para classificação em grupos de alimentos, que passaram a fazer parte das políticas de saúde pública em todo o mundo. Esses guias servem para orientar os consumidores na escolha de uma dieta balanceada. Naquela época, cinco tipos de nutrientes eram considerados básicos para uma boa alimentação Carboidratos, lipídeos, proteínas, minerais e ácidos orgânicos.

No Brasil, Getúlio Vargas instituiu o salário mínimo, em 1º de maio de 1940, usando como base de cálculo, o que se convencionou chamar de cesta básica e implantava nas escolas públicas, a merenda escolar. Neste mesmo período, surgem os primeiros cursos de formação de nutricionistas e o principal periódico sobre o tema, os Arquivos Brasileiros de Nutrição, criado em 1944 pelo nutrólogo e Conselheiro da FAO entre 52 e 56, Josué de Castro (1908 - 1973). Os Arquivos Brasileiros de Nutrição, são considerados a principal fonte documental da história da nutrição do Brasil. Os artigos debatiam situações atualizadas e, nas últimas publicações, entre 1964 a 1968, os temas giravam em torno do desenvolvimento econômico, alimentação e tecnologia e o combate à fome. O objetivo



maior do periódico era a divulgação da Ciência da Nutrição, dando maior visibilidade aos resultados dos trabalhos e estudos realizados no Brasil.

A fome assola a humanidade até hoje e, paralelamente, percebe-se que a obesidade está se tornando um novo e grave problema de saúde pública. A mudança dos padrões alimentares para o modelo americano, com aumento de consumo de carboidratos, açúcares e gorduras, já tinha na Coca-cola o símbolo de uma nova cultura capitalista contemporânea, e encontra na cadeia mais famosa de fast food do mundo - Mc Donald's, inaugurada em 1937 - a consolidação desta nova geração. A padronização dos gostos alimentares e a industrialização do entretenimento e do lazer fizeram crescer, por outro lado, as academias de ginásticas e as dietas para emagrecer, passando a imagem física a ser o sustentáculo principal do indivíduo.

O século XX é marcado pela uniformização global da alimentação, suprimindo identidades regionais, com produtos industrializados substituindo a comida caseira. O hábito de comer fora e entre as refeições, o ato de ingerir pequenas quantidades de quitutes e guloseimas, popularmente conhecido como "beliscar", passa a ser regular. (Luis Felipe, 2011)

### **2.3 Visão Contemporânea**

As organizações atualmente já se preocupam com a alimentação de seus funcionários tanto dentro como fora delas, pois o mau hábito pode prejudicar o desenvolvimento dos mesmos acarretando problemas na empresa, a mesma incentiva seus funcionários a cumprirem programas de saúde e bem estar, fazendo com que se preocupem primeiramente com a própria saúde.

Os programas de bem-estar são geralmente adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. O caráter profilático desses programas parte do reconhecimento de seu efeito sobre o comportamento dos funcionários e seu estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde. Também servem para reduzir os elevados custos de saúde. Um programa de bem-estar tem geralmente três componentes:

1. Ajudar os funcionários a identificar riscos e potenciais de saúde;
2. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse.
3. Encorajar os funcionários a mudar seu estilo de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde. etc [...] (Chiavenato, 1999, p.451 )

Muitos programas de bem-estar são baratos, como o fornecimento de informação sobre as calorias do cardápio diário do refeitório e o nível de calorias exigido pelo

organismo humano. São também o caso de fornecer informação sobre clínicas de redução de peso, exercícios físicos, dietas alimentares.

Pesquisas realizadas em alguns países mostram dados comprovando que a má alimentação traz aos profissionais problemas de saúde que prejudicam seu desempenho e acarretam despesas às empresas com planos de saúde, absenteísmo e queda na produção.

Algumas organizações já buscam reverter essa situação, oferecendo palestras sobre saúde, consequências do fumo e do sedentarismo, oferecem convênios com clínicas de redução de peso e academias de ginástica, inclusive algumas possuem academia na própria empresa para incentivar o hábito da prática de exercícios por seus funcionários.

Em média, os funcionários obesos perdem 50% do seu rendimento. A anemia causa um declínio de 17% nas atividades manuais. No Sudeste Asiático, a deficiência do ferro provoca US\$ 5 bilhões de perdas em produção. Bangladesh perderá US\$ 22 bilhões nos próximos dez anos. As doenças originadas dessas dietas modernas, como o fast-food e o comer na frente do computador, dão grandes prejuízos aos governos. Como os Estados Unidos, que gastam, por ano, US\$ 100 bilhões, aproximadamente, só para tratar a obesidade, e as empresas norte-americanas, US\$ 12,7 bilhões. Já no Brasil, as doenças cardiovasculares proporcionam 20% dos gastos totais dos planos de saúde [...] (Wanjek Christopher, 2006)

As organizações constantemente investem em maquinários, estocam matéria prima, ampliam suas instalações, e recentemente parte desses investimentos é destinado aos recursos humanos, ou seja, na qualidade de vida de seus funcionários. Implantar programas de qualidade de vida diretamente na alimentação vem trazendo grandes retornos às empresas. Funcionários mais produtivos, motivados, e principalmente com uma boa saúde é um dos principais benefícios que uma empresa precisa oferecer para seus funcionários.

Existem varias empresas que investem muito na saúde de seus funcionários oferecendo benefícios como palestras sobre doenças, uma nutricionista para oferecer um dieta balanceada individual e dá uma devida importância ao recursos humanos da empresa .

É cada vez mais claro para empresários e gestores que o patrimônio de uma empresa não está concentrado apenas em instalações e equipamentos”. Os recursos humanos constituem um patrimônio tão ou

mais significativo que os demais e por isso cada dia mais existem investimentos para melhorar o desempenho e produtividade de grandes corporações. Muitos estudos apontam que para se alcançar tal objetivo é necessário investir na promoção de qualidade de vida do Por isso boa parte das empresas, oferece o benefício alimentação, que é uma excelente ferramenta para incentivar a nutrição dos funcionários. A boa alimentação do colaborador é sinônima de muitos benefícios, tanto para saúde de quem o pratica quanto para a empresa, que além de ter um profissional mais saudável, também terá mais disposição e ânimo no ambiente de trabalho. Além disso, melhora a imunidade dos colaboradores, aumento a capacidade física e de concentração, reduz acidentes de trabalho e absenteísmo e, por fim um dos fatores mais importantes, a satisfação da equipe. Programas de promoção de saúde e prevenção de doenças é outra ação positiva das empresas, pois orienta os colaboradores, inclusive com cuidados paliativos a doenças crônicas e para própria empresa previne os altos custos com planos de saúde. Há empresas que estão inovando em programas voltados ao bem estar dos colaboradores, exemplo disso são as que oferecem café da manhã, frutas, lanches intermediários, refeições completas e atendimento nutricional com dietas específicas. Com isso, demonstram a preocupação em elaborar cardápios com os valores nutricionais, substituindo nos refeitórios frituras por assados, refrigerantes por sucos, doces por frutas e saladas. Ações como estas, seguramente, são favoráveis para as empresas e o bom rendimento de todo o grupo. [...] (Rogidk Andrea 2010)

## **2.4 Implantação do Programa de Alimentação do Trabalhador PAT**

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) surgiu em 1979, para preencher séria lacuna existente na área do trabalho: a alimentação do trabalhador.

Logo em seu primeiro ano, o Programa beneficiou 760 mil trabalhadores de 1.300 empresas. Atualmente, O PAT atende a mais de 8,5 milhões de empregados em 134 mil empresas. Em todo o Brasil, não há um programa social tão abrangente e eficaz. (Sebastião, Glauco,2004)

O PAT é destinado a todos os trabalhadores brasileiros, com prioridade aos de baixa renda e aos que necessitam de maior cuidado em termos nutricionais.

Anteriormente ao PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador, a maioria dos trabalhadores tinha que providenciar e pagar por sua refeição, ou seja, levava de casa, se alimentava em restaurantes e em muitos casos ele não se alimentava. Com o objetivo de mudar esses fatos, o PAT se tornou um programa fundamental para o bom desempenho do trabalhador brasileiro e sua qualidade de vida.

O principal objetivo do referido programa é melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade, prevendo os seguintes benefícios:

a) Para o trabalhador:

melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida;  
aumento de sua capacidade física;  
aumento de resistência à fadiga;  
aumento de resistência à doenças;  
redução de riscos de acidentes de trabalho.

b) Para as empresas:

aumento da produtividade;  
redução do absenteísmo;  
redução da rotatividade;  
isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida;  
incentivo fiscal (redução de até quatro por cento no imposto de renda devido).

c) Para o governo:

redução de despesas e investimentos na área da saúde;  
crescimento de atividade econômica;  
bem-estar social.” (Chiavenato 1999)

Desde seu início, o PAT teve uma média anual de crescimento de 8,4% para trabalhadores e 16,7% de empresas participantes. Hoje, o PAT ajuda aproximadamente 8,5 milhões de empregados em 134 mil empresas.

Utilizando o Cabal Vale Restaurante ou o Cabal Vale Alimentação, sua empresa garante incentivos e benefícios fiscais por meio do PAT. Os gastos realizados com a alimentação dos seus funcionários podem ser declarados como despesa operacional e sua empresa ainda pode se beneficiar com um incentivo fiscal de até 4%.(Sebastião, Glauco 2004)

## **2.5 O papel do RH na melhoria da alimentação**

Qualidade de vida é palavra de ordem atualmente na sociedade. Tanto no meio empresarial como em qualquer outro segmento de nossa vida, saúde física, mental e espiritual sempre se fazem necessárias.

Preocupado com o equilíbrio entre as esferas da vida para viver em harmonia consigo mesmo, com as pessoas e o mundo é o grande desafio do ser humano. .

Tudo isso associado à um estilo de vida saudável, com boa alimentação, repouso, corretamente orientados e uma boa dose de lazer.

A receita parece simples, mas sabemos que não é fácil. Os compromissos do dia à dia, a necessidade de cumprirmos nossos papéis perante nossas obrigações sociais, somados à falta de cuidados pessoais, tem resultado em pessoas estressadas, obesas e deprimidas diante das frustrações e ansiedades geradas. Isso tem se refletido no ambiente empresarial e motivado muito as empresas a investirem em programas de qualidade de vida que possam colaborar para a melhoria dessa realidade.

O papel do RH, em parceria com o PAT tem sido primordial na gestão desses programas, gerando uma série de benefícios ao bem estar do trabalhador. É com essa visão que a alguns Recursos Humanos elaboram e aplicam ao longo dos últimos anos, o modelo de programa de qualidade de vida visto que preocupados principalmente com a alimentação de seus profissionais as organizações tiveram um aumento na produtividade e satisfação com a empresa.(José Torffoli ,2011)

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Nossa referência neste trabalho é baseada em livros, artigos de revistas e sites da internet que mostram a importância da alimentação antes e depois da Revolução Industrial, conceitos de qualidade vida e programa de alimentação do trabalhador, apoiado pelo governo.

Para meio de investigação do estudo utilizou-se a pesquisa de campo, que conforme Andrade (2007), que seu é a busca das respostas para as perguntas levantadas pelos pesquisadores e também gera informações sobre o porque da ocorrência do fato ou fenômeno. Mas para que a pesquisa de campo tenha um procedimento correto se faz necessário obter todos os métodos e técnicas disponíveis na literatura como: planejamento estratégico que vai da escolha do tema ao plano de coleta de dados, convencer o orientador da viabilidade da pesquisa, disponibilidade dos pesquisadores e entrevistados.

Segundo Andrade (2007) ao desenvolver o planejamento e uma pesquisa é necessário a elaboração e a utilização do instrumento para coleta de dados e o questionário e a melhorar ferramenta para execução deste trabalho de campo.

Também a pesquisa quantitativa tem como objetivo medir ou quantificar o objeto em estudo ou pesquisa, ou seja, transformar opiniões e informações em números para uma melhor análise do pesquisador. (Ramos 2003)

Foi realizada uma pesquisa de campo em 2 indústrias de Pindamonhangaba (SP), e aplicado um questionário com 10 questões em 10 profissionais de cada indústria onde os profissionais apontaram sua opinião a importância da alimentação oferecida na empresa.

Enriquecendo nossa pesquisa, entrevistamos um gestor de Recursos Humanos e uma nutricionista, cada um de uma das respectivas empresas, onde expuseram sua visão, programas realizados e o quanto a empresa investe se preocupa com a qualidade de vida e bem estar de seus profissionais.

#### **4.0 RESULTADO E DISCUSSÃO**

O resultado da pesquisa foi satisfatório, pois através do questionário que foi aplicado nas duas empresas podemos analisar que as mesmas se preocupam com a saúde e bem estar de seus colaboradores, oferecendo uma alimentação balanceada, orientações e palestras sobre saúde, recebem sugestões dos mesmos, bem como acompanhamento dos profissionais dentro e fora da empresa investindo tanto na área de treinamento e desenvolvimento como na área alimentar. Quando uma empresa se preocupa com o bem estar dos profissionais com uma alimentação adequada e nutritiva o profissional percebe que a empresa se preocupa com ele, proporcionando condições para se desenvolver e aumentar a autoestima e qualidade de vida. Assim, pode-se dizer que o RH deve continuar buscando a melhoria contínua de seus processos e atividades visando um trabalho em conjunto com os profissionais da saúde, e ainda que a Gestão de RH, tem como objetivo precípua de criar valor e obter resultados para organização como um todo.

Estas organizações já possuem visão de futuro e sem dúvida valorizam as pessoas, o ser humano.

## 5 CONCLUSÃO

Diante dos resultados assim apresentados e com a pesquisa de clima das duas organizações, podemos confirmar que ambas mostram claramente a sua preocupação com a alimentação que é de suma importância para o desenvolvimento dos profissionais, a preocupação do RH com a alimentação e a qualidade de vida é fundamental para motivação e o aumento da produtividade na empresa.

Percebe-se que nas empresas pesquisadas, a alimentação e a qualidade de vida são um investimento com um retorno satisfatório, não se mede esforços para que seja oferecida uma alimentação de qualidade, o ser humano é tratado como prioridade como realmente merece por dedicar parte do seu dia na empresa.

Encontramos também outra realidade: empresas que não oferecem alimentação e nem ambiente adequado para que seus funcionários possam realizar suas refeições que trazem de casa. Empresas desse tipo não investem na qualidade de vida e veem esse benefício como um gasto desnecessário no orçamento da empresa.

Por conta desse descaso, a empresa não cresce, possui frequentes índices de acidentes, funcionários trabalham insatisfeitos e não produzem o quanto deveriam produzir. Responsáveis dessas empresas se recusaram a dar entrevista e expor a realidade que esses trabalhadores ainda vivem.

## 6 REFERÊNCIAS

**ALBUQUERQUE, L.G. e FRANÇA A.C.L.** Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stresse a expansão do conceito de qualidade total. Revista de administração. São Paulo, abril./junho1998,vol.33,nº02, p.40.

**ANDRADE**, Maria Margarida . Introdução á metodologia do Trabalho Cientifico, 8

**CASTRO**, Josué de. Geografia da Fome (o dilema brasileiro: pão ou aço) São Paulo Brasiliense. 1961

**CHIAVENATO**, Adalberto Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos Humanos nas Organizações 1999.

**DRAIBE**, Sonia Mirian (Coord.) Estratégias para o combate a pobreza no Brasil: programas, instituições e recursos. Relatório Final. Versão preliminar. Campinas: Nucleo de estudos e politicas publicas/ unicamp.

**FERREIRA**, A. Antonio, **REIS**, Ana C.F. e **PEREIRA**, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

**HAMPTON**, David R. Administração: processos administrativos. São Paulo: Editora McGranhill Ltda., 1991.

**Luz, Felipe S.** Historia da alimentação. Disponível em [http://www.cienciaviva.org.br/13/11/2008/16:38/artigo-Brasil Nutrição](http://www.cienciaviva.org.br/13/11/2008/16:38/artigo-Brasil%20Nutri%C3%A7%C3%A3o)> Aceso 10:23 24 de outubro de 2012.

**RODRIGUES**, Marcus V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e analise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

**Rogidk** Andrea. A importância da boa alimentação nas empresas. Disponível em: [http://www.rhcentral.com.br/2010/artigo-Brasil- A importância da boa alimentação nas empresas](http://www.rhcentral.com.br/2010/artigo-Brasil-A%20import%C3%A2ncia%20da%20boa%20alimenta%C3%A7%C3%A3o%20nas%20empresas)>Aceso 16:43 de 29 de março de 2012.

**SILVA, M. A. Dias da e DE MARCHI**, Ricardo. Saude e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

**SOBRAM Liv**, TOYAMA Lucas. A dieta certa para o trabalho- revista RH Ano 2. nº51 março entrevistam o cientista Norte-americano Wanjek Christopher escritor do livro FOOD AT WORK: Workspace “Solutions-for Malnutriton obesity and chonic diseases”



Alimentação no Trabalho: Soluções para má nutrição, obesidade e doenças crônicas  
2006.

**TORFOLLI**, José - Qualidade de vida. Disponível em <[http://  
www.methaclub.com.br/](http://www.methaclub.com.br/)> Acesso 10: 23 18 de novembro de 2012

**VIEIRA**, Sebastião Ivone **MICHELS**, Glaycon Guia de alimentação para a  
qualidade de vida do trabalhador/Sebastião Ivone Vieira, Glaycon Michels – São Paulo; Ltr,  
2004.

## ANEXO 1

Modelo de questionário aplicado nas empresas pesquisadas:

Está satisfeito em realizar suas refeições no ambiente de trabalho?
Gostaria de ter outras opções de alimentação fora do ambiente de trabalho?
O que é oferecido diariamente é do seu agrado?
O cardápio é atrativo e variado?
Sente-se satisfeito após a alimentação?
A empresa oferece um cardápio especial para profissionais que possui problemas de saúde?
A empresa investe na qualidade de vida dos profissionais?
O que é descontado do seu salário pelas refeições é satisfatório?
Você percebe que sua empresa esta preocupada com o seu bem estar?
O RH proporciona treinamentos e palestras sobre Qualidade de Vida e a importância de uma boa alimentação?

## **ANEXO 2**

Respostas ao questionário aplicado:

O questionário foi aplicado nas duas empresas para 10 funcionários de cada uma em diversos departamentos, onde a maioria das respostas foi satisfatório, mostraram que se sentem bem após as refeições, gostam do cardápio e o ambiente é agradável.

## ANEXO 3 - Quadro de figuras

Figura 1

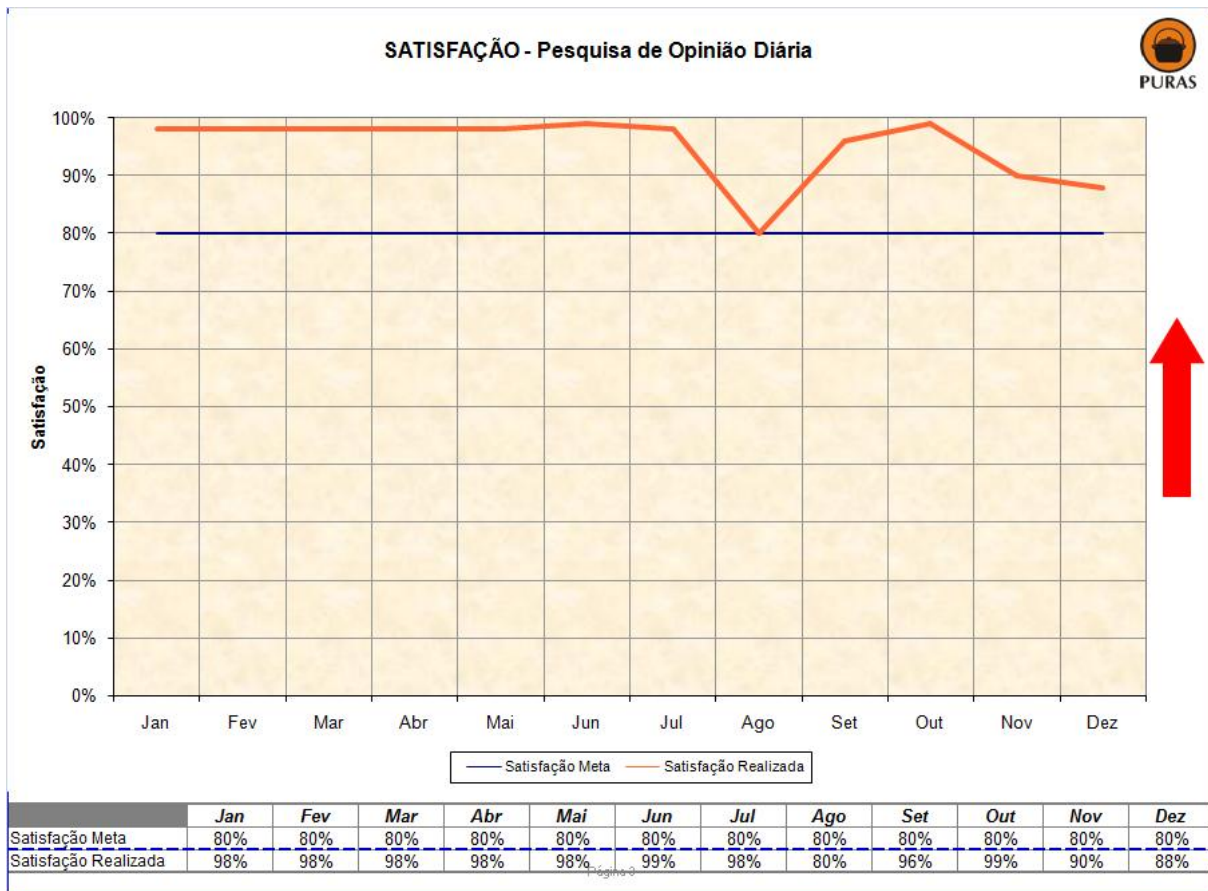


Figura 2

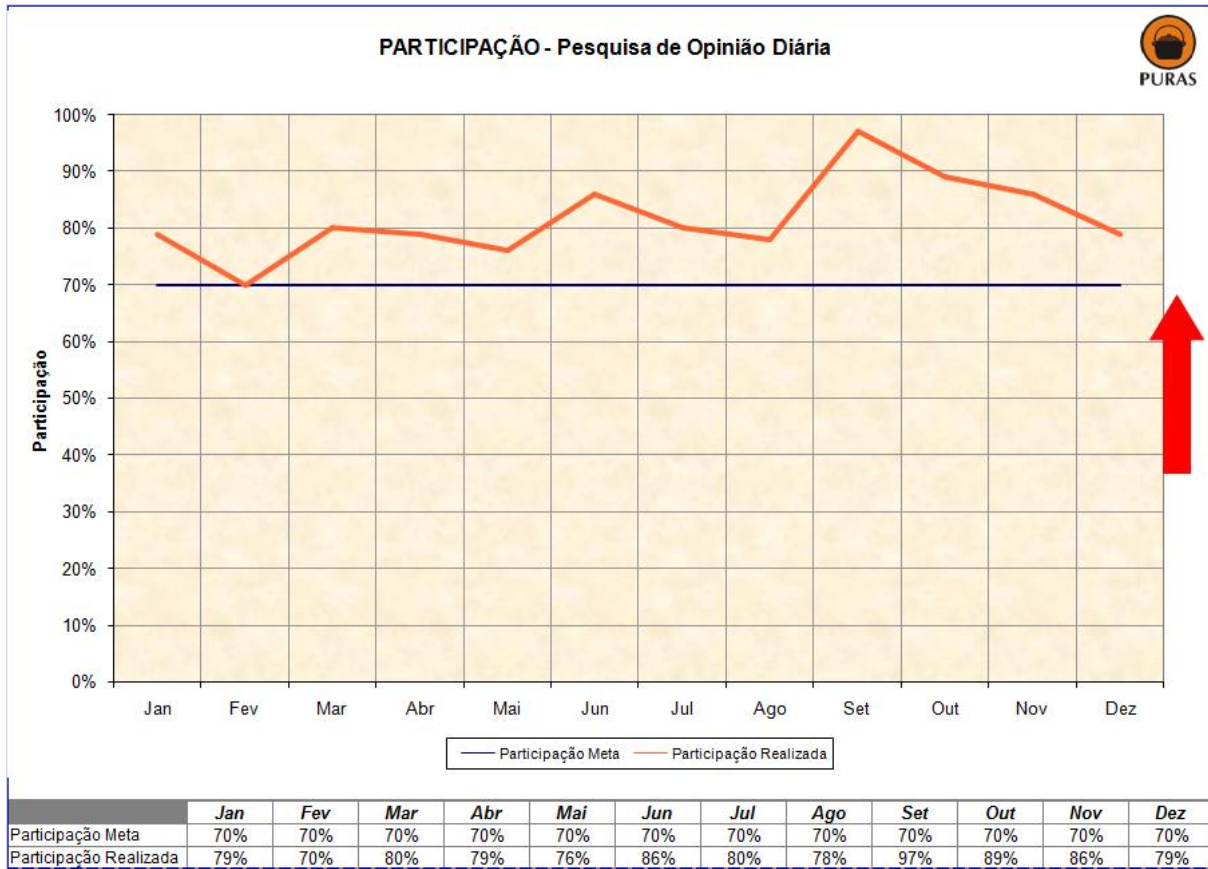
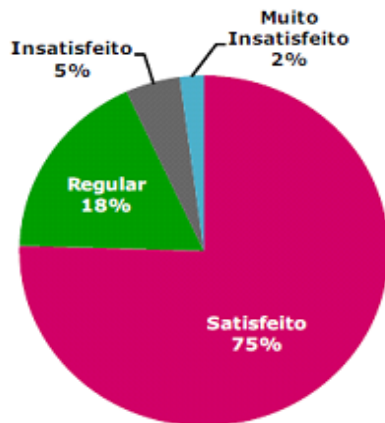


Figura 3

## Resultados da Pesquisa – Refeitório Ano 2011

### Satisfação Geral com o Refeitório



Analisando a figura 1 e 3, vemos o nível de satisfação geral dos funcionários em relação ao refeitório, ao ambiente, a variedade dos alimentos oferecidos e a preocupação com a saúde dos mesmos. A figura 1 e 2 a pesquisa é realizada mensalmente pela empresa responsável pela alimentação (terceirizada), já na figura 3, a pesquisa é realizada a cada 2 anos por ser uma empresa de auto-gestão.

Na figura 2, o gráfico mostra a quantidade de participação, ou seja, funcionários que participam respondendo a pesquisa diariamente.

## **Anexo 4**

### **Visão do Gestor do RH (entrevista realizada)**

A importância da Refeição, Alimentação aos Empregados.

Partimos do princípio de que toda e qualquer necessidade básica do ser humano deve ser suprida. Considero necessidade básica tudo o que pode comprometer seu desenvolvimento físico, social e psíquico. A alimentação é considerada por nós uma necessidade básica dentro da nossa organização.

No quesito alimentação em si, ainda vemos uma pequena diferença, pois, além de ser uma necessidade básica, consideramos também ser este um item motivacional.

É comum ao visitarmos alguém, a pessoa que está nos recebendo se preocupar em nos oferecer um café gostoso, um pedaço bolo, etc.

Num evento ou festa é fácil notar toda a preocupação que os organizadores tentam ter com a comida, talvez por ser cultural, uma boa festa significa uma boa comida. Receber alguém bem significa agradar o visitante além da conversa animada e agradável, propiciar uma refeição seja um café que seja marcante ao visitante.

Assim acreditamos que é também na empresa. Quando a empresa se preocupa em propiciar um ambiente adequado para o empregado fazer sua refeição e fornece a ele uma refeição rica, balanceada nutricionalmente e saborosa, está propiciando condição para ele desenvolver-se, colaborar para manutenção de sua saúde e de alguma forma provendo “cuidado” e “carinho”. Muita vez a melhor refeição feita pelo empregado é na fábrica, então a empresa se preocupar com esta necessidade significa estar provendo dignidade ao empregado e ele percebe isto e retorna em motivação.

A refeição é algo muito importante e deve receber o cuidado e atenção necessária, seja em atender o gosto para quem está sendo fornecida, a apresentação e o atendimento. Entendemos que além de prover uma refeição saborosa esta deve vir acompanhando com um especial atendimento dos profissionais que manipulam e atende os usuários.

Sem uma necessidade básica atendida não adianta a empresa fornecer algo secundário. Percebemos isto claramente nas pesquisas de clima da organização.

## **ANEXO 5**

### **Entrevista realizada com a Nutricionista**

#### **A importância da alimentação aos funcionários**

A empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários, pois há uma dieta disponível a todos os funcionários que possuem algum tipo de problema de saúde.

Porém além da dieta é feita uma orientação para adequar o dia a dia do funcionário dentro da empresa. Também é oferecida através do ambulatório, acompanhamento médico e em casos específicos o encaminhamento para nutricionista do convenio.

Através do exame periódico anual é incluído exames de triglicérides, colesterol e glicemia, caso haja alteração desses índices, é feita orientação dentro da empresa (ambulatório), por médicos e pela nutricionista da empresa. Cada caso é avaliado e pode ser encaminhado á nutricionista do convenio para acompanhamento. Em relação a palestras, anualmente o ambulatório desenvolve a semana da saúde, com orientações de alunos da escola ETEC sobre peso, IMC, alimentação saudável. A empresa também investe na qualidade de vida se preocupando em promover campanhas contra o álcool e tabagismo.

Dentro do RH da empresa estão subordinados todos os benefícios ao funcionário: transporte, alimentação, ambulatório, convenio medico e dental. Todos os benefícios se integram e estão disponíveis dentro da empresa para a comodidade e orientação necessária ao funcionário.

O convênio médico dispõe de secretaria diariamente para atendimento de agendamento de consultas e liberação de exames, dentro do ambulatório.



## CRONOGRAMA

ATIVIDADES	ANO 2012											
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Escolha do tema		X										
Pesquisas								X		X	X	
Entrega do Projeto				X								
Pesquisa de campo						X					X	
Entrega TCC											X	

## 5 ORÇAMENTO

Foi necessária a compra de um livro, até o momento, gasto R\$22,50.