

OS BENEFÍCIOS E OS DESAFIOS DA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR EM UMA PERSPECTIVA AUTOBIOGRÁFICA

MBA GESTÃO DE PESSOAS

RECHA, Renata Carneiro¹

MOLLICA, Adriana Maria Vieira²

Fagoc de
Graduação
e Pós-Graduação

Caderno
Científico

ISSN: 2525-5517

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar os benefícios e desafios da implantação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Baseado nos pressupostos da pesquisa qualitativa, especificamente no método autobiográfico como um instrumento de coleta de informações, explorando memórias e relatos do profissional de nutrição na área de produção de alimentos, que protagonizou experiências referentes à implantação do PAT. Conclui-se que as contribuições são relevantes para unidades de alimentação e nutrição, empresas e trabalhadores, contudo os desafios precisam ser enfrentados para reduzir as limitações, potencializar os benefícios e garantir a primazia do programa.

Palavras-chave: Benefícios. Desafios. Programa de alimentação do trabalhador.

INTRODUÇÃO

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é uma iniciativa de complementação alimentar que visa melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas na qualidade de vida, no

aumento da produtividade e bem-estar. O PAT não é de caráter assistencialista, tendo em vista que as partes interessadas participam do custeio e ambas são favorecidas (VANIN et al., 2007).

O objetivo primordial do programa é atender as necessidades alimentares dos indivíduos, oferecendo uma refeição equilibrada e nutritiva, minimizando possíveis doenças relacionadas à nutrição e melhorando a condição de saúde da coletividade (VELOSO et al., 2002).

Um dos objetivos do PAT é a melhoria do estado nutricional do trabalhador. Recomenda-se manter um programa de educação alimentar contínuo, que vise impulsionar as empresas e seus trabalhadores a adotarem um padrão de consumo alimentar saudável, resgatando da dieta brasileira mudanças desejáveis, que irão contribuir para um progresso expressivo na qualidade de vida dos trabalhadores e do clima organizacional das empresas (SÁVIO et al., 2005).

A participação no programa não é obrigatória e pode ser feita por pequenas, médias e grandes empresas. Uma vez cadastrada, a organização beneficiária poderá descontar até 20% do custo direto com a alimentação de cada trabalhador. A empresa que estabelece adesão é incentivada, por meio de renúncia fiscal, e deve fornecer aos seus trabalhadores (prioritariamente os de baixa renda, ou seja, aqueles que recebem até cinco salários mínimos) refeições, cupons ou cartões que lhes permitam adquirir refeições em restaurantes ou alimentos em mercados credenciados, ou ainda cestas de alimentos

1 FAGOC. E-mail: recarneirocha2@hotmail.com

2 FAGOC. E-mail: adrianafagoc@yahoo.com.br

de acordo com as recomendações nutricionais mínimas determinadas (BRASIL, 1976).

Para o bom acompanhamento do PAT e a aferição de seus resultados é essencial a presença de um responsável técnico: o profissional de nutrição, para assegurar que todas as refeições servidas contenham os nutrientes e calorias expressos na legislação vigente. O nutricionista deve compor ações complementares, um exemplo, são as atividades de educação nutricional que visam à promoção da saúde e o incentivo às boas práticas alimentares (BRASIL, 2005).

Com a preocupação voltada para o ser humano dentro das empresas é relevante que a gestão de pessoas seja colocada em prática com êxito, para que se consiga criar um ambiente de trabalho produtivo, onde não só a organização se beneficie, mas também seus colaboradores, e que eles possam se sentir felizes em trabalhar, atingindo o sucesso e satisfação pessoal. Zelar pela saúde e motivar o capital humano é uma estratégia inteligente para atingir os propósitos e promover a ascensão dos negócios (CHIAVENATO, 2008).

Dessa forma, faz-se o seguinte questionamento: qual a importância do PAT para o bem-estar do trabalhador?

O presente estudo teve como objetivo identificar os benefícios e desafios da implantação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

REFERENCIAL TEÓRICO

Programa de Alimentação do Trabalhador

O PAT visa melhorar as condições nutricionais com impactos positivos na saúde dos trabalhadores e está sob a incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego. O programa recomenda que as refeições maiores (almoço, jantar e ceia) devam ter no mínimo 1400 kcal, e as menores (desjejum e merenda), 300 kcal, todas com mais de 6% de composição protéico-calórica

(BRASIL, 1976).

Para que o PAT se tornasse um programa duradouro foi necessária uma proposta que unificasse os interesses das partes envolvidas em um objetivo comum, como: o governo, por meio de estímulos fiscais, incentiva a participação das empresas no programa e aufera os resultados do aumento das transações na economia e as empresas que têm arcado com a maior parte dos custos de alimentação dos trabalhadores se beneficiam de diversos impactos econômicos e de uma melhor relação capital/trabalho; os empregados, beneficiando-se de melhor alimentação e dos impactos na saúde, assumem o restante dos custos com um percentual de seus salários que não ultrapassa, em média, 20% do custo da refeição. (MAZZON, 2006, p. 5).

A importância do PAT é notória, e as suas vantagens vão além dos benefícios puramente econômicos, começando por disponibilizar uma alimentação equilibrada para os trabalhadores e propiciar condições para formar capital humano mais qualificado, a fim de que as empresas brasileiras atinjam maior nível de competitividade, corroborando assim para o Brasil ter um desempenho mais significativo dentro de um contexto econômico globalizado (MAZZON, 2006).

Os investimentos em qualidade de vida no trabalho são de grande relevância, pois refletem na melhoria dos processos, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. Há uma correlação entre a melhoria da qualidade de vida das pessoas e o estilo de vida dentro e fora da organização, o que causa impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Segundo Wada (1993, p. 36),

É crescente em todo mundo, a preocupação das empresas com a prevenção da saúde de seus funcionários. A visão holística do processo produtivo, não permite separar a saúde dos funcionários do conjunto de

elementos que contribuem para a conquista de mercado da empresa. Há necessidade de análise criteriosa e preventiva, detectando os problemas no estágio inicial, propiciando, então, melhores condições de trabalho e, consequentemente, de vida ao funcionário.

Durante meus anos de atuação, concebi que o programa norteia os profissionais e influí na melhora das condições da alimentação dos trabalhadores, algumas experiências vivenciadas me fizeram ansiar que todos compreendam a relevância que as pessoas tem dentro das organizações, o quanto elas são indispensáveis para os processos e a necessidade de buscar e investir em uma gestão de pessoas eficiente. É primordial que o trabalhador se sinta valorizado, devendo estar com todas as funções físicas plenas para contribuir em todos os ramos da sociedade.

Desafios e Benefícios do programa

A relevância do programa é algo indubitável, sendo que seus benefícios vão além dos puramente econômicos, começando por uma alimentação balanceada para os trabalhadores, que contribuem para formar capital humano qualificado para que as empresas brasileiras atinjam maior nível de competitividade, corroborando para um desempenho significativo dentro do contexto econômico globalizado (MAZZON, 2006).

O PAT tem como propósito estimular os empreendedores a fornecem alimentação saudável com nutrientes equilibrados; é um programa governamental de adesão voluntária, objetivando proporcionar prioridade no atendimento aos trabalhadores de baixa renda (BRASIL, 1980).

Proporciona menor perda de tempo com deslocamentos para fazer as refeições, melhora na capacidade de compreensão, aprendizado e condição de saúde dos trabalhadores. O programa também propicia maior controle sobre a qualidade das refeições servidas contribuindo para o aumento do bem-estar e mudança de hábitos alimentares, garantindo melhoria na

qualidade de vida da população (MAZZON, 2006).

Os empreendedores que se inscrevem no PAT têm como uma das vantagens a parcela do valor dos benefícios concedidos aos trabalhadores paga, é isenta de encargos sociais (contribuição para o Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço – FGTS e contribuição previdenciária). Ao mesmo tempo, o empregador optante pela tributação com base no lucro real pode deduzir parte das despesas com o PAT do imposto sobre a renda (BRASIL, 1980).

Alguns desafios são perceptíveis para a primazia do programa: ajustes dos cardápios de algumas empresas para os parâmetros nutricionais estabelecidos devem ser realizados e gestores devem ser capacitados sobre o programa para que possam compreender seu potencial e objetivo e principalmente proporcionar um acompanhamento sistemático que garanta que todas as exigências sejam colocadas em práticas (MAZZON, 2006).

Nos serviços de alimentação que aderem ao PAT, o nutricionista tem como dever realizar educação nutricional dentro das Unidades de Alimentação e Nutrição e cumprir as incumbências a ele destinadas. É impreverível realizar seu papel de profissional promotor de saúde e lutar para que as exigências nutricionais impostas pelo PAT sejam cumpridas (SÁVIO et al., 2005).

METODOLOGIA

Com o objetivo de compreender os desafios e benefícios da implantação do PAT, propus uma análise autobiográfica. Utilizamos como instrumento de pesquisa as narrativas por mim registradas, que contemplam minhas primeiras impressões e sentimentos em relação aos desafios encontrados, com base nos pressupostos da pesquisa qualitativa, especificamente no método autobiográfico.

As biografias, as narrativas e as autobiografias são recursos que podem ser utilizados nas pesquisas. Atualmente, o uso das biografias tem configurado uma nova atitude

diante da ciência positivista, já que esta reforça o distanciamento entre investigador e investigado. Neste tipo de metodologia, utiliza-se justamente a compreensão do indivíduo acerca de uma realidade, em que se valoriza a subjetividade do sujeito, seus pensamentos, sentimentos e percurso de vida no intuito de compreender o trabalho docente e as ações dos professores (BUENO citado por SILVA, 2013).

Para a descrição e análise dos dados desta pesquisa, buscamos em autores como Veloso (2002), Ascudo (2004), Mazzon (2006), entre outros, conhecimentos sobre a alimentação no país, sobre o PAT e o uso das biografias e autobiografias, segundo os autores Reis (2008) e Bueno (2002).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Enquanto profissional de nutrição atuante neste âmbito, venho enfrentando alguns desafios para implantação e adaptação das exigências do programa, entre os quais considero o recurso financeiro o mais desafiador. Otimizar os recursos disponíveis através de uma gestão eficiente para cumprir as normas descritas pelo PAT é de grande relevância para obter excelência. O profissional deve ter consciência de que o capital humano é sem dúvida o maior pilar de uma organização, portanto precisamos conscientizar as pessoas quanto aos benefícios proporcionados pelo programa.

O PAT é um programa com objetivos econômicos e sociais que tem gerado benefícios a todos os agentes envolvidos: o trabalhador e sua família, o empregador, o governo, o setor de alimentação como um todo e a própria sociedade em geral. A reflexão constante sobre os impactos gerados por esse programa, leva à necessidade de seu permanente aprimoramento como condição para que tal nível de excelência seja mantido. Neste sentido, há oportunidades para melhoria do PAT em consonância com a filosofia que lhe deu origem. (MAZZON, 2006, p. 8).

No decorrer dos meus anos de prática, utilizei o programa de alimentação do trabalhador para nortear minhas condutas e ansiava para que os trabalhadores compreendessem a relevância do programa, já que os benefícios eram vários e alcançavam a todos. Considero desafiador implantar de fato todos os requisitos exigidos com os orçamentos que as empresas disponibilizam, mas por meio de uma gestão eficiente dos recursos é possível.

Eu corria contra o tempo para cumprir cada requisito com excelência e pensava qual seria a próxima ação estratégica que me faria economizar mais recursos para que pudesse reverter em benefícios e então cumprir todas as exigências do programa. Podia visualizar a satisfação dos comensais e vibrava com cada elogio advindo das melhorias na qualidade dos cardápios e da percepção de todos com o cuidado sobre suas condições de saúde. Enquanto profissional de nutrição, tenho atribuições de cunho administrativo, porém não posso permitir que sobreponham meu papel de garantir a qualidade dos alimentos e promover saúde.

Segundo Vasconcelos (2001):

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia de plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores.

Sabe-se, entretanto, que os conhecimentos da nutrição e sua eficaz implantação ficam, na rotina dos nutricionistas de unidades de alimentação e nutrição, secundários em detrimento do controle de custos, demanda que é supervalorizada pelos empresários. O alimento em si fica sem sentido se o profissional de nutrição não fizer a associação entre o ato de alimentar-se e do indivíduo (SOUZA; PROENÇA, 2004).

Savio (2005) et al., em seu estudo, evidenciam a importância e a necessidade do

nutricionista à frente da Unidade de Alimentação e Nutrição, como agente promotor da saúde. Conforme a Resolução CFN nº 380/2005, compete ao nutricionista, no exercício de suas atribuições na alimentação do trabalhador, além de planejar, organizar, dirigir, supervisionar, avaliar os serviços de alimentação e nutrição do PAT, realizar e promover a educação nutricional e alimentar ao trabalhador em instituições públicas e privadas, por meio de ações, programas e eventos, priorizando a prevenção de doenças, promoção e manutenção de saúde.

De acordo com Bandoni (2006), é preocupante a constatação da falta de informação sobre o PAT pelos responsáveis diretos. A participação no programa não exige capacitação ou qualificação dos executores, sendo apenas necessário o preenchimento de formulários, habilitando-se a empresa a fazer parte dele. Dessa forma, o aumento do conhecimento sobre o programa e a capacitação dos gestores locais são ações de grande relevância na efetivação do potencial de promoção da alimentação saudável.

Eu sentia alegria quando enxergava os pratos cheios de saladas e os copos de refresco artificiais vazios, e ouvia os relatos de que estavam adorando as frutas de sobremesa. A cada conquista, pensava em como dar continuidade às melhorias adquiridas, como perpetuar a satisfação dos trabalhadores e principalmente como garantir que todos continuassem com os bons hábitos obtidos por meio da educação nutricional. Aos poucos me dei conta de que a dedicação, a responsabilidade e o carinho com que sempre desempenhei minhas funções fariam perdurar esses legados e iriam contribuir para garantir a sublimidade do programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considero pertinente e notório aperfeiçoar instrumentos de controle do PAT, de forma a assegurar que os valores dos benefícios sejam efetivamente utilizados na aquisição da alimentação. Não obstante, é imprescindível

reconhecer a existência de um potencial expressivo a ser explorado para aperfeiçoamento e contínuo crescimento do programa. Constantes avaliações poderão contribuir para melhorias, especialmente no que tange à qualidade da alimentação e à promoção da saúde do trabalhador. Desenvolver campanhas de educação alimentar e nutricional como forma de induzir mudanças comportamentais dos trabalhadores é essencial para garantir a primazia do programa.

O profissional de nutrição é o responsável técnico capacitado para elaborar cardápios seguros e equilibrados e deve utilizar todas as ferramentas disponíveis dentro de um serviço de alimentação ao seu favor, para que consiga realizar todas as etapas dentro de Unidades de Alimentação e Nutrição e assim produzir refeições com qualidade, garantindo a promoção da saúde entre os comensais.

REFERÊNCIAS

- BANDONI, D. H.; BRASIL, B. G.; JAIME, P.C. Programa de Alimentação do Trabalhador: representações sociais de gestores locais. *Rev. Saúde Pública*. 2006, v. 40, n. 5, p. 837-842.
- BRASIL. Resolução CFN nº380/2005. Dispõe sobre a definição de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação e dá outras providencias. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2005.
- BRASIL. Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT): Responde. Ministério do Trabalho e Emprego. 1980. Acesso em: 08 out. 2017.
- Brasil. Portaria nº 652. Diário Oficial da União. 22 dez. 1976.
- BRASIL. Política nacional de segurança e saúde do trabalhador. Brasília, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009. 217 p.
- MAZZON, José Alfonso. Programa de alimentação do trabalhador. Fundação Instituto de Administração, 2006. Acesso em: 19 out. 2015.
- SAVIO, Karin Eleonora Oliveira; COSTA, Teresa Helena

Macedo da; MIAZABIK et al. Avaliação do almoço servido a participantes do programa de alimentação do trabalhador. Rev. Saúde Pública, v. 39, n. 2, p. 148-155, 2005.

SILVA, Rúbia de Cássia Magalhães. Os processos de aprendizagem da docência em uma perspectiva autobiográfica. Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) – Faculdade de Pedagogia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2013.

SOUZA, A. A.; PROENÇA R. P. C. Tecnologias de gestão dos cuidados nutricionais: recomendações para qualificação do atendimento nas unidades de alimentação e nutrição hospitalares. Rev. Nutr. 2004, v. 17, n. 4, p. 425-436.

VANIN, Michele et al. Adequação nutricional do almoço de uma Unidade de Alimentação e Nutrição de Guarapuava – PR. Rev. Salus, v. 1, n. 1, p. 31- 38, 2007.

VASCONCELOS, Anselmo F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VELOSO, Iracema S.; SANTANA, Vilma S. Impacto nutricional do programa de alimentação do trabalhador no Brasil. Rev. Panamericana de Salud Pública, v. 11, n. 1, 2002.

WADA, C. C. B. B. Saúde: determinante básico do desempenho. Revista Alimentação e Nutrição, São Paulo, n. 56, p. 36-38, 1993.