

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

CENTRO DE EDUCAÇÃO E SAÚDE

UNIDADE ACADÊMICA DE SAÚDE

CURSO DE BACHARELADO EM NUTRIÇÃO

NOELY RAYANE SANTOS SOUZA

**PESQUISA – AÇÃO EM UM CENTRO DE PROCESSAMENTO
DA ALIMENTAÇÃO ESCOLAR: reflexões entre a nutrição e a
saúde do trabalhador**

**Cuité - PB
2019**

NOELY RAYANE SANTOS SOUZA

**PESQUISA – AÇÃO EM UM CENTRO DE PROCESSAMENTO DA
ALIMENTAÇÃO ESCOLAR: reflexões entre a nutrição e a saúde do trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Unidade Acadêmica de Saúde da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito obrigatório para obtenção de título de Bacharel em Nutrição.

Orientadora: Prof.^a Me. Gracielle Malheiro dos Santos

Cuité - PB

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA NA FONTE

S729p Souza, Noely Rayane Santos.

Pesquisa – ação em um centro de processamento da alimentação escolar: reflexões entre a nutrição e a saúde do trabalhador. / Noely Rayane Santos Souza. – Cuité: CES, 2019.

49 fl.

Monografia (Curso de Graduação em Nutrição) – Centro de Educação e Saúde / UFCG, 2019.

Orientadora: Me. Gracielle Malheiros dos Santos

1. Produção de alimentação coletiva. 2. Sala de descanso. 3. Atividades motivacionais. I. Título.

Biblioteca do CES – UFCG

CDU 664

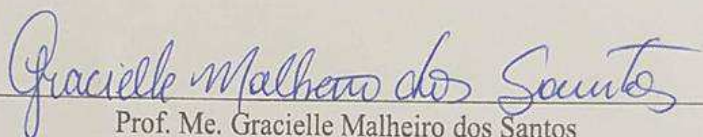
NOELY RAYANE SANTOS SOUZA

**PESQUISA – AÇÃO EM UM CENTRO DE PROCESSAMENTO DA
ALIMENTAÇÃO ESCOLAR: reflexões entre a nutrição e saúde do trabalhador**

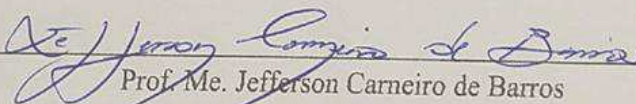
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Unidade Acadêmica de Saúde da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito obrigatório para obtenção de título de Bacharel em Nutrição.

Aprovado em 26 de novembro de 2019.

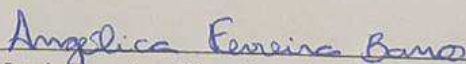
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Gracielle Malheiro dos Santos
Universidade Federal de Campina Grande
Orientadora



Prof. Me. Jefferson Carneiro de Barros
Universidade Federal de Campina Grande
Examinador



Nutri. Esp. Angélica Ferreira Barros
Centro de Processamento de Alimentação Escolar (Picuí-PB)
Examinador

Cuité - PB

2019

A Deus, que sempre me guiou e protegeu em todos os momentos vividos até aqui. Meu
amparo e refúgio.

A toda minha família que foram, sempre serão meu sustento e abraço de Deus aqui na terra.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus que foi meu condutor nesse percurso tão difícil e cheio de quedas, porém Ele quem me mostrou pessoas e presentes que sempre estiveram comigo. Nunca fiquei só pois sempre esteves comigo.

Aos meu pais, Normelito e Roberta que nunca mediram esforços para que esse nosso sonho se concretizasse. “Olha só onde chegamos!” Tudo aqui é nosso, meu e de vocês!

Aos meus irmãos Randson e Raissa. Os dois com todo amor e carinho (do jeito de vocês), não sabem o quão foram importantes para que eu NUNCA desistisse, pois me passavam a segurança de que esse dia estaria chegando, e, chegou. Obrigada!

Ao meu avô Júlio (*In memorian*), como o senhor mesmo falava “minha doutora lelinha chegou!”. Doutora ainda não sou, mas chegarei lá, viu? Minha eterna gratidão, meu velho!

A minha avó Guia Silva, só senhora e eu sabemos que tua coragem de concluir esse sonho comigo se assemelha ao tamanho do seu coração. Gratidão por tudo!

A toda minha família, especialmente aos tios e tias que também foram tijolos desse grande muro cheio de conquistas.

Aos meus amigos (família) que ganhei em Cuité, vocês foram e sempre serão minha parte preferida de toda essa loucura... Sammuell, Clara, Isadora e Shirlyne obrigada por tanto e sinto muita de saudades de tudo!

Agradeço também as minhas companheiras que moraram comigo durante esses quase 4 anos. Obrigada pela paciência e cuidado, Tália e Daniella Isla.

A minhas amigas que mesmo de longe sempre soube que estavam torcendo por cada vitória minha. Sou grata por nossa irmandade Rebeca, Maysa e Wanessa. A meu poço de diversão e companheirismo Jéssica, Renata e Joanna.

As minhas queridas, que independente do tempo em que participaram mais ativamente desse percurso, saibam que foram importantes em tudo. Lavínia, aprendi a ser tua monitora e você a minha moleca de um coração enorme. Fernanda, minha dupla de todos os trabalhos e pra vida também. Thais e Ângela, obrigada por me ensinarem tanto com jeitinho e maneira de viver de vocês. Lidinayde, Deus me enviou você para testar minha paciência e passei no teste e ainda ganhei tu de bônus. Marilda e Jessyca, obrigada pelo companheirismo.

Aos meus sustentos em todas as fases e períodos, obrigada Bruno e Nahayanne, depois de tanto sonharmos com os três formados, chegou minha vez e isso me faz ser ainda mais grata a vocês. Já deu tudo certo!

A todos os professores do Curso de Nutrição, em especial a minha orientadora Gracielle Malheiro que esteve mais que presente no percurso de criação dessa pesquisa.

A toda equipe do Centro de Processamento da Alimentação Escolar que não mediram esforços e ganharam meu coração por tanto carinho compartilhado.

A minha banca avaliadora, gratidão por se prestarem disponíveis para esse momento tão importante.

GRATIDÃO POR CADA SER DE LUZ!

A maior recompensa do nosso trabalho não é o que pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma!

John Ruslein

SOUZA, N. R. S. Pesquisa-ação em um Centro de Processamento de Alimentação Escolar: reflexões entre a nutrição e a saúde do trabalhador. 2019. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Nutrição) - Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2019.

RESUMO

Os estágios supervisionados apresentam uma grande importância na produção de conhecimento e potencializam o desenvolvimento das habilidades individuais e interprofissionais a partir da articulação com as competências técnicas em um curso de graduação. Este trabalho é um produto da experiência do Estágio Supervisionado na área de Unidade de Alimentação e Coletiva (UAC) do curso de Bacharelado em Nutrição do Centro de Educação e Saúde (CES), Campus de Cuité-PB da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). O estágio aconteceu na cidade de Picuí, na Paraíba, durante o período de março a maio de 2019. A Unidade produz merendas para alunos da rede de ensino público da cidade. Trata-se de uma pesquisa-ação que objetivou avaliar a implantação de uma sala de descanso e do desenvolvimento de atividades motivacionais com a equipe do Centro de Processamento de Alimentação Escolar (CPAE) a partir da percepção do pesquisador. Com base em atividades realizadas com a equipe de trabalhadores houve o registro em diário de campo e a observação participante. Foram realizados encontros com todos os trabalhadores com uso dinâmicas e temas motivacionais, a implementação de uma sala de descanso e produção de murais temáticos pensando na ambiência do espaço coletivo. Os resultados encontrados demonstram que a produção da sala de descanso e atividades motivacionais em ambientes de trabalho como a UAN é de grande serventia e geradora de melhores condições para o trabalho. Problematizou-se com os resultados como o nutricionista pode auxiliar na saúde do trabalhador re-pensando sua compreensão sobre suas possibilidades de tarefas, na valorização do trabalhador e de sua rotina, além da ambiência do local de trabalho. A satisfação e valorização podem causar resultados positivos para estabelecimento além de que isso reflete positivamente na equipe. Diante disso, pôde-se concluir que a melhoria do espaço pode gerar ainda mais um ambiente mais “saudável”, principalmente quando há uma adequada importância ao papel social que a alimentação escolar proporciona, valorização da equipe, e discussão sobre o ambiente e seus espaços de uso.

Palavras-chaves: Alimentação Coletiva. Sala de descanso. Atividades motivacionais.

ABSTRACT

The supervised internships are of great importance in the production of knowledge and enhance the development of individual and interprofessional skills from the articulation with the technical competences in an undergraduate course. This work is a product of the experience of the Supervised Internship in the area of Food and Nutrition Unit (FNU) of the undergraduate Nutrition course at the Education and Health Center (EHC), Campus de Cuité-PB of the Federal University of Campina Grande (FUCG). The internship took place in the city of Picuí, Paraíba, from March to May 2019. The unit produces snacks for students of the city's public school system. This is an action research that aimed to evaluate the implementation of a break room and the development of motivational activities with the team of the School Food Processing Center (SFPC) from the researcher's perception. This is an action research that aimed to evaluate the establishment of a break room and the development of motivational activities with the team of the School Food Processing Center (SFPC) from the researcher's perception. Based on activities carried out with the team of workers, there was a field diary record and participant observation. Meetings were held with all workers with dynamic use and motivational themes, the implementation of a break room, production of thematic murals thinking about the ambience of the collective space. The results show that the production of the break room and motivational activities in work environments such as Food and Nutrition Unit is very useful and generates better working conditions. It was problematized with the results how the nutritionist can help in the health of the worker re-thinking his understanding about his possibilities of tasks, the valorization of the worker and his routine, besides the ambience of the workplace. Satisfaction and appreciation can cause positive results for the company, and this reflects positively on the team. Given this, it could be concluded that the improvement of the space can generate even more a "healthier" environment, especially when there is an adequate importance to the social role that the school lunch provides, valorization of the team, and discussion about the environment and its spaces of use.

Keywords: Collective Feeding . Rest room. Motivational activities.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAES	Conselho da Alimentação Escolar
CES	Centro de Educação e Saúde
CPAE	Centro de Processamento de Alimentação Escolar
EAN	Educação Alimentar e Nutricional
PAT	Programa da Alimentação do Trabalhador
PNAE	Programa Nacional de Alimentação Escolar
SAN	Segurança Alimentar e Nutricional
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
UAN	Unidade de Alimentação e Nutrição

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 OBJETIVOS.....	15
2.1 OBJETIVO GERAL.....	15
2.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	15
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
3.1 ESPAÇO DE TRABALHO: PAPEL DO NUTRICIONISTA NO PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR (PNAE) NA ÁREA DE UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN).....	16
3.2 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO É ESPAÇO DE SAÚDE! SAÚDE DE QUEM?.....	19
3.3 ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E FATORES MOTIVACIONAIS EM EMPRESAS.....	23
4 METODOLOGIA.....	27
4.1 TIPO DE PESQUISA.....	27
4.2 LOCAL DE ESTUDO.....	27
4.3 UNIVERSO E PERÍODO DA PESQUISA.....	27
4.4 PERCURSO METODOLÓGICO E PROCESSO DE COLETA.....	28
4.4.1 Percurso Metodológico.....	28
4.4.2 Identificação do Problema.....	29
4.4.3 Reconhecimento: Fatos dp problema.....	
4.4.4 Planejamento de atividade para solução do problema.....	29
4.4.5 Implementação.....	29
4.4.6 Monitoramento da eficácia da solução do problema.....	29
4.4.7 Avaliação do efeito da ação.....	29
4.4.8 Aperfeiçoamento e mudanças do plano.....	29
4.4.9 Saída.....	30
4.5 PROCESSO DE COLETA.....	30
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	31
5.1 ETAPAS.....	31
5.2 PERCEPÇÃO E AVALIAÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO E DA INTERVENÇÃO.....	34
5.2.1 Dimensão para equipe.....	34

5.2.2 Dimensão para formação em Nutrição e limites encontrados.....	38
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
APÊNDICES.....	45
APÊNDICE A - Sala de descanso produzida para o CPAE. Picuí-PB, 2019.....	46
APÊNDICE B – Murais de funcionário e aniversariante do mês para o CPAE; Picuí-PB, 2019.....	46
APÊNDICE C – Dinâmicas motivacionais realizadas com os trabalhadores do CPAE. Picuí-PB, 2019.....	47

1 INTRODUÇÃO

A formação universitária depende de condições mínimas para sua realização, como o currículo, estrutura, corpo docente qualificado, investimentos nas instituições de ensino e em suas atividades e integrantes. O curso de graduação em nutrição não está distante das mesmas necessidades e desafios nas instituições de ensino superior públicas do Brasil, contudo, destaco como importante o papel das disciplinas práticas e os estágios supervisionados no rol das possibilidades curriculares por serem os momentos que potencializam o desenvolvimento das habilidades individuais e interprofissionais a partir da articulação com as competências técnicas.

Essas experiências provocam ganhos tanto pessoais como para uma práxis profissional contextualizada com as reais demandas dos serviços e das pessoas. Assim, este trabalho provém das experiências do estágio contido no projeto pedagógico curricular do curso diurno em nutrição pela Universidade Federal de Campina Grande, Campus Cuité – PB. De acordo com Barros, Késsia e Bordin (2019, p. 6), o Estágio em Unidade de Alimentação Coletiva, é uma disciplina curricular de uma área de atuação do nutricionista que tem por objetivo geral possibilitar ao aluno vivenciar e desenvolver uma visão crítica e sistemática quanto às atividades técnico-administrativas realizadas pelos profissionais nutricionistas nas unidades de alimentação e nutrição públicas e privadas, que atuam na produção e fornecimento de refeições para coletividades sadias e/ou enfermas.

No estágio destaca-se a importância do estudante conhecer os preceitos que norteiam a atuação do profissional de nutrição, bem como, orienta quanto a manutenção das ações norteadas pelo código de ética profissional da área e de acordo com os conhecimentos técnicos (Barros; Késsia; Bordin, 2019, p. 6). Para atingir tais questões é preciso manter-se sempre atualizado sobre a deontologia da profissão e primar pela responsabilidade de amparar a saúde dos indivíduos e da coletividade, afinal sobre seu detento estão o conhecimento sobre alimentação e nutrição nas variadas áreas de atuação profissional, e cabe a ele manter-se sempre atualizado e aperfeiçoado sobre suas técnicas e conhecimentos, assegurando os princípios éticos que regem a prática científica e a profissão. Ademais, a um nutricionista que atua nos espaços de alimentação coletiva como Responsável Técnico (RT) cabe ainda realizar a organização do processo de trabalho em equipes através da sua capacidade de liderança para garantir o desenvolvimento com qualidade e segurança da produção dos alimentos ofertados, com

organização sob o espaço mantendo a motivação dos recursos humano para realização diária do que se é proposto (CFN, 2004).

A fim de garantir essa formação ética e diversificada o curso de Graduação em Nutrição mantém convênios com diferentes serviços públicos. O estágio realizado ocorreu em uma unidade de produção e distribuição de alimentos, no qual o nutricionista atua como RT do serviço e desenvolve ações próprias da Política Nacional de Alimentação do Escolar (PNAE). Essa unidade é responsável pela alimentação dos alunos de escolas públicas do município de Picuí, na Paraíba. As atividades de estágio ocorreram de março a maio do ano de 2019 e parte das ações realizadas foram sistematizadas como fonte de intervenção e avaliação para compor esse Trabalho de Conclusão de Curso em Nutrição na Universidade Federal de Campina Grande, no Centro de Educação e Saúde na cidade de Cuité.

As motivações para uma intervenção reflexiva e crítica partem da própria vivência com a equipe dessa unidade de produção, em especial com os manipuladores de alimentos. Desta forma, ficou claro que a opção do percurso metodológico e analítico que seria necessário para dar o estatuto as minhas intervenções deveriam reconhecer na experiência e associada a uma adequada produção intelectual as condições para a mudança diante dos problemas e no reconhecimento das potências no local. Algumas questões surgiram durante o percurso das ações e nortearam reflexões durante minha formação. Essas questões sempre envolviam as possibilidades de atuação enquanto nutricionistas e de como nossas tarefas implicam-se com o labor dos demais trabalhadores em uma equipe. Neste contexto surgem algumas indagações: Como minha estadia no espaço pode influenciar e ajudar a gerar qualidade de vida dos funcionários? Como manter ou criar satisfação em toda equipe de trabalho? Como melhorar organizacional e gerar aumento na produtividade?

A literatura aponta a importância do nutricionista quanto a sua liderança e organização dos recursos humanos, porém, esses temas são tratados sobre diferentes aspectos e dimensões. Escutando os trabalhadores e estando imersa naquele local comecei a questionar a importância e a potencialidade de espaços de convivência e descanso. Portanto, como a equipe poderia manter um comportamento colaborativo com os objetivos e organização da instituição sem uma dinâmica de gestão de pessoas e estrutura adequada do ambiente de trabalho. Realizar mudanças e pensar de forma adequada o repouso e os espaços de convivência apareceram como uma proposta viável mesmo durante o período de estágio.

A promoção e o incentivo ao bem-estar no trabalho despontam como uma das formas de amenizar os efeitos que as jornadas e tipo de trabalho causam, cansaço físico e mental e

consequente adoecimento do trabalhador. De acordo com Sousa (2016) entende-se que a valorização do ambiente de trabalho gera mais satisfação em toda equipe, melhora o clima organizacional e gera aumento na produtividade. Assim, os colaboradores da empresa teriam mais satisfação no espaço, com o cargo e com todas as suas atividades na organização, trazendo mais resultados positivos, como o aumento na produtividade. Ligado a isso, Tamayo (2004) correlaciona o desenvolvimento do bem-estar pessoal a melhor qualidade de vida oferecida no espaço de trabalho, pois o tempo abdicado ao mesmo representa parte significativa da vida do indivíduo. Além de que, a exaustão e estresse gerados em trabalhadores são um dos maiores motivos de afastamentos, adoecimentos e diminuição da produtividade e rotação de funcionários em empresas.

Diante disso, buscou-se realizar a partir da experiência do estágio em Unidade de Alimentação uma pesquisa-ação-intervenção que visou refletir sobre uma intervenção junto a equipe de trabalhadores do Centro de Processamento de Alimentação Coletiva (CPAE) responsável pela produção e distribuição do Programa Nacional da Alimentação Escolar, localizada na cidade de Picuí interior da Paraíba. Este trabalho visa contribuir com o serviço e propõe trazer a reflexão do nutricionista nas organizações de produção de alimentos como responsável pela promoção do bem-estar e a saúde dos funcionários sob sua responsabilidade hierárquica.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Implantar uma sala de descanso e avaliar o desenvolvimento de atividades motivacionais com a equipe do Centro de Processamento de Alimentação Coletiva (CPAE) responsável pela produção e distribuição do Programa Nacional da Alimentação Escolar, na cidade de Picuí, interior da Paraíba.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir com a pesquisa na área da Alimentação Coletiva a partir de uma intervenção nas organizações de produção de alimentos.
- ✓ Problematizar as dinâmicas e os arranjos organizativos da instituição;
- ✓ Criar espaços de convivência e de saúde dentro do ambiente de trabalho;
- ✓ Refletir sobre elementos motivacionais e consituíntes da saúde dos trabalhadores da instituição.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 ESPAÇO DE TRABALHO: PAPEL DO NUTRICIONISTA NO PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR (PNAE) EM ÁREA DE UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN)

As Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), começaram a serem implantadas no Brasil em 1940 alegando que empresas com mais de 500 funcionários deveriam oferecer refeição em refeitórios. O avanço das UAN teve um crescimento significativo em todo Brasil a partir de 1977, quando houve a divulgação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o qual passou a ser implementado nas mais diversas empresas brasileiras (VEIROS, 2002). Assim, as cozinhas escolares e Unidade de produção independentes são Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN). De acordo com a Resolução Nº 380/2005 do Conselho Federal de Nutricionistas refere-se a unidade gerencial de serviço de nutrição e dietética onde são efetuadas todas as atividades técnico-administrativas necessárias à produção de refeições e alimentos, além da atenção nutricional a pacientes na internação e em ambulatorios. Nelas, o nutricionista realiza atividades de alimentação e nutrição, independentemente da situação que se encontram na escala hierárquica da entidade (COSTA et al., 2008).

A organização do trabalho em UAN é tradicionalmente norteadas por princípios taylorista-fordista, estruturada com base em rotinas, roteiros, normas técnicas e organogramas para a produção de refeições. O trabalho obedece a uma "linha de montagem", cujo objetivo é fazer com que a matéria-prima siga um fluxo contínuo pelas subáreas em tempo pré-determinado, sendo transformada em alimentação e ser servida aos comensais. Significa uma estrutura hierárquica bastante rígida no interior das UAN, deixando bem clara a divisão do trabalho entre quem planeja e quem executa as tarefas, determinando inclusive a política salarial, que está relacionada aos diferentes cargos existentes nas Unidades (TEIXEIRA et al., 1990). Estas Unidades caracterizam um serviço ordenado que visa atender as necessidades nutricionais, cumprindo com atividades relacionadas à alimentação e nutrição objetivando garantir instalações adequadas e funcionais, assegurando a operacionalização dentro das mais rígidas normas técnicas, ajustando-se aos limites financeiros, fornecendo refeições balanceadas dentro dos padrões dietéticos e higiênicos (ABREU; SPINELLI; PINTO, 2009). A qualidade está relacionada diretamente a aspectos intrínsecos do alimento, como a qualidade nutricional, atenção dietética e sensorial; levando em consideração a qualidade higiênico-sanitária; consequentemente a segurança de alimento (SANTOS, 2008).

Essa diversificação de atividades tem a ver com o a amplitude de atuação do nutricionista. A Resolução nº 600, de 23 de maio de 2018 apresenta em seus artigos definidores das áreas de atuação do nutricionista a amplitude das possibilidades de espaços que ao nutricionista é facultada mediante seu *locus* de trabalho. Em especial, cabe ressaltar que na Alimentação Coletiva, assim como a Nutrição e Saúde Coletiva, existem intersecções no segmento do ambiente escolar (CFN, 2018), o que traz a importância da atuação de ambas as áreas para fortalecer o estatuto social com a construção da saúde das crianças e jovens a partir das políticas públicas no país.

Essa importância dá-se pela seriedade e objetivos com os quais o PNAE tem historicamente no país, além de sua magnitude como programa de alimentação e nutrição. O programa tem por objetivo a oferta de alimentação saudável e de qualidade para atender a demanda dos alunos das esferas municipal, estadual e federal. Constitui, ainda, um arranjo institucional que apoia a participação social através dos Conselhos da Alimentação Escolar (CAEs). Contribui com a saúde da criança, a melhora na segurança alimentar e nutricional das famílias e o direito humano a alimentação adequada. Colabora também com o desenvolvimento rural, especialmente pela Lei nº 1.947, de 16 de junho de 2009, ao estimular a aquisição de itens produzidos nas localidades próximas por meio da agricultura familiar (BRASIL, 2009)

O fortalecimento da política e de sua execução adequada depende do trabalho do nutricionista. A preparação dos itens alimentares na maioria das vezes é feita em cada unidade escolar e a administração das equipes de merendeiras e manipuladores de alimentos é descentralizada. Contudo, quando esse formato se modifica e a centralização do preparo, recebimento e distribuição ocorre em um único local, ao nutricionista responsável são necessários os contornos das tarefas próprias da administração de uma Unidade de Alimentação e Nutrição, principalmente quanto a acompanhar e organizar os processos de aquisição dos gêneros alimentícios, entrega dos mesmos, da sua produção e distribuição de maneira higienicamente segura e adequada aos comensais.

Compete ao nutricionista que atua na alimentação escolar realizar o diagnóstico e o acompanhamento do estado nutricional de todos os escolares e efetuar o planejamento e o acompanhamento de todas as etapas que se referem à elaboração do cardápio até a chegada do alimento adequado à mesa dos estudantes. A ele cabe, também, a coordenação das ações de alimentação escolar, a inserção nos cardápios de produtos da agricultura familiar respeitando os hábitos alimentares, a vocação agrícola e a cultura alimentar de cada região e a realização de ações de Educação Alimentar e Nutricional (EAN) nas escolas atendidas pelo programa (BRASIL, 2009, p.7).

Todos esses papéis são importantes de serem acompanhados para o adequado oferecimento de alimentos com qualidade nutricional e higiênica. Essa atividade requer um

profissional sempre atualizado e que seja um bom administrador de todas as etapas e da equipe. O tipo de trabalho realizado pelos manipuladores de alimentos é extenuante, acentuam-se o desgaste dos trabalhadores e da equipe diante das condições ambientais e estruturais do local. Administrar todos esses elementos torna-se um desafio ao nutricionista. Percebe-se uma intensificação das atividades, objetivos e responsabilidades, podendo levar a sobreposição das funções do nutricionista com as reais possibilidades de trabalho junto ao PNAE quando a unidade é centralizada. Cabe aqui a reflexão de Viana Ansaloni (1999) sobre quão ambíguo pode ser o papel de um profissional dessa área:

Mesmo para o nutricionista, profissional responsável pelas UAN, há uma ambígua conciliação de papéis, pois se vê um profissional de saúde exercendo atividade de caráter primordialmente econômico tal como é a gerência de UAN, com fortes características das funções administrativas (planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar). Outro problema é a posição mediana que o mesmo ocupa na estrutura hierárquica nas empresas de refeições coletivas. O profissional é investido de autoridade, por ocupar cargo de gerência, ao mesmo tempo em que lhe são exigidas habilidades técnicas, administrativas e gerenciais no desempenho do papel de supervisor de outros empregados e gestor da força de trabalho. No outro extremo, ele representa, para esses empregados, o patrão - a personificação do poder máximo, o capital que os emprega (ANSALONI, 1999, p. 242).

Apesar do conhecimento das suas atribuições, o nutricionista enfrenta barreiras na execução, pois são muitas vezes sobrecarregados por atividades burocráticas e administrativas. Atividades complexas e que, conseqüentemente, necessitam de disponibilidade de materiais e de outros profissionais de apoio, tais como a execução da avaliação nutricional, testes de aceitabilidade e atividades de educação alimentar e nutricional, são negligenciadas em detrimento da urgência do trabalho administrativo que o nutricionista também exerce (MELO et al., 2012).

Mesmo com tantos deveres e atividades a serem feitos no Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), o nutricionista vem ganhando destaque na medida em que promove hábitos alimentares saudáveis, respeitando a cultura alimentar local, na perspectiva da construção da Segurança Alimentar e Nutricional (SAN) (MELO et al., 2012). Essa dimensão da promoção da saúde com incentivo a alimentação saudável intensifica as atribuições dadas ao nutricionista responsável por uma Unidade de Alimentação, visto que o serviço envolve um complexo sistema operacional com procedimentos que devem ser padronizados, claros e precisos, para que todos os funcionários ou manipuladores possam executá-los com presteza.

O incentivo a alimentação saudável pelo nutricionista no âmbito da produção da alimentação do escolar pode ser alcançado por garantir a adequada produção e diversificação

de preparações com qualidade para os alunos. As escolas que têm o cardápio do almoço elaborado e supervisionado por nutricionistas, apresentaram maior oferta de alimentos, cores e técnicas de preparo. Esse fato corrobora a influência e a importância do nutricionista no âmbito escolar, monitorando a qualidade da oferta alimentar de modo a contribuir para o atendimento das necessidades nutricionais, bem como formação de hábitos alimentares saudáveis pelos escolares (YUMI et al., 2012)

Yumi et al., (2012) realizaram estudo em escolas com e sem a presença de um profissional nutricionista responsável pela elaboração e acompanhamento do cardápio e isso me faz refletir o quão importante vem sendo esse avanço do Programa da Alimentação Escolar em todo nosso território, mesmo com tantas limitações sejam elas financeiras, físicas, burocráticas e etc. Anos passados as merendas eram elaboradas sem pensar nas necessidades dos alunos de maneira correta, hoje pode-se ofertar, acompanhar e avaliar esse planejamento. E isso intensificava-se no estágio, mesmo com tantos trabalhos a serem feitos, é impossível não afirmar a extrema importância do nutricionista nestes locais, porém existe a necessidade de mais profissionais para ajudar nessa função ambígua, ou sobrecarregada, amenizando assim o excesso de tarefas e a melhora do processo de trabalho da nutricionista e da equipe.

3.2 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO É ESPAÇO DE SAÚDE! SAÚDE DE QUEM?

O PNAE tem como objetivo favorecer o desenvolvimento e crescimento da criança apoiando assim sua capacidade de aprendizagem e rendimento escolar, de forma a corroborar com a formação de hábitos saudáveis aos alunos, através de atividades de educação alimentar e nutricional e ofertas de refeições adequadas nutricionalmente com aporte suficiente entre o período em que permanecem na escola. Para a execução dessa proposta, o PNAE segundo a Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009, tem como diretrizes, por meio da alimentação escolar, a defesa da alimentação adequada e saudável, educação alimentar e nutricional, defesa da universalização, participação social, do desenvolvimento sustentável e direito à alimentação escolar. A alimentação reconhecidamente geraria a melhoria no rendimento escolar (BRASIL, 2009).

A deficiência de micronutrientes é bastante correlacionada com a dificuldade de aprendizagem em idade escolar. Segundo Kristjansson et al. (2007), em seu estudo ficou clara a capacidade dos programas de alimentação escolar em auxiliar na diminuição dos impactos negativos gerados pela desnutrição alimentar sobre o processo de aprendizagem, além de que

esses programas conseguem amenizar a fome no curto prazo, ofertar micronutrientes essenciais para o desenvolvimento saudável da criança, ofertar o crescimento saudável, promover o desenvolvimento cognitivo e melhorar sua performance acadêmica.

Destarte dessas questões quanto a composição dos alimentos e a importância social do fornecimento dos itens, está tudo que concerne a qualidade da alimentação mantida pela aquisição, produção e distribuição dos alimentos. Um dos componentes desse contexto são os recursos humanos necessários à esta atividade em espaços físicos e condições muito complexas. Segundo Colares e Freitas (2007), apesar dos desenvolvimentos tecnológicos que vem sendo implementados nas UAN em relação à matéria-prima, equipamentos e métodos de trabalho, os espaços determinados ao preparo das refeições apresentam, em geral, condições físicas inadequadas como ruído excessivo, temperatura inadequada acima do indicado, iluminação precária, instalações deficientes, entre outros. O espaço de trabalho nas Unidades de Alimentação e Nutrição é, no geral, bastante quente e úmido, pelo desprendimento de calor e vapores no processo de elaboração de refeições, além de alguns equipamentos de higienização de materiais, o que pode gerar fadiga e estresse aos funcionários (MATOS, 2000)

Além dos riscos diários, o trabalhador de uma unidade de alimentação é diariamente lembrado do quanto todas as ações dele podem interferir positivamente ou negativamente na geração de saúde das pessoas que irão consumir as refeições produzidas no espaço de trabalho. Normalmente são realizadas capacitações e reuniões semestralmente e até mensalmente, sempre enfatizando a importância das boas práticas de manipulação.

Neste contexto, percebe-se com preocupação a ausência de articulação entre a importância social ligada a produção de alimentos na saúde das crianças e um distanciamento de manter um local de trabalho com diferentes oportunidades de organização, processo e clima favorável aos trabalhadores. Sendo indiscutivelmente necessário todas exigências institucionais e administrativas para produção dos alimentos efetiva e com qualidade. Porém, podemos estar gerando um paradoxo: promover saúde enquanto se adoece em ambientes de labor.

Busca-se, assim, subsídios referentes aos deveres do nutricionista em relação a manter os profissionais motivados, evitando espaços que sejam possíveis geradores de *stress* e qualquer adoecimento psíquico. Na Resolução do Conselho Federal dos Nutricionistas, acordo com o art. 2º da lei nº 600, de maio de 2018, traz que o nutricionista no subsegmento do PNAE deve desenvolver diversas atividades obrigatórias, entre elas “participar da definição do perfil, dimensionamento, recrutamento, seleção e avaliação de desempenho dos colaboradores da Unidade de Alimentação e Nutrição” (CFN, 2018, p. 157).

Correlacionando a isso a passagem abaixo:

Art. 17 - É dever do nutricionista primar pelo trabalho adequado, digno e justo, apontando falhas existentes nos regulamentos, processos, recursos e estruturas dos locais em que atue profissionalmente quando as considerar incompatíveis com o exercício profissional ou prejudiciais aos indivíduos e às coletividades, comunicando oficialmente aos responsáveis e, no caso de inércia destes, aos órgãos competentes e ao Conselho Regional de Nutricionistas da respectiva jurisdição. Art. 18 É dever do nutricionista manter-se atualizado quanto aos conhecimentos e práticas necessários ao bom andamento do processo de trabalho, bem como incentivar e facilitar que profissionais sob sua orientação e supervisão o façam. (CFN, 2018, p. 12-13)

Ainda sobre a resolução nº 600, de 25 de fevereiro de 2018 é mencionado que é dever do nutricionista a avaliação de desempenho dos colaboradores. O código de ética, no seu Art. 18 traz que o profissional tem o dever de incentivar e facilitar que os profissionais sob sua supervisão realizem os processos de maneira correta. É importante observar que o profissional é tratado, também, como um agente mediador da administração, buscando o bem estar na área de trabalho atrelado a uma boa produtividade (CFN, 2018). Questiona-se, ainda, como o nutricionista mantém certa responsabilidade durante as tarefas administrativas em espaço com equipe, além de aspectos de motivação como elementos pertinentes às suas tarefas para garantir o processo de trabalho e organização do local e dos objetivos do setor. Essa dimensão traria para parte das habilidades comportamentais e éticas as relações interpessoais e as questões do computo das discussões do campo da saúde do trabalhador.

Não obstante, dessa discussão Lourenç-Menezes (2008) destaca que a preocupação com saúde do trabalhador de Unidades de Alimentação surge na medida da conscientização de que as condições de trabalho e de saúde dos funcionários estão fortemente ligadas a evolução e produtividade, tornando-se necessário criar condições adequadas para que possam desenvolver sua criatividade evitando gerar uma má qualidade de vida e estresse no trabalho.

As atividades em uma UAN concretizam-se por meio de um ambiente que ofereça espaço suficiente para elaboração do trabalho de forma ordenada e longe de perigos de contaminação direta ou cruzada, dentro das normas técnicas cabíveis. Estes mesmos requisitos adequados a produção podem ser extrapolados para as necessidades humanas dos trabalhadores ligadas a convivência, espaço digno e condições adequadas para eles. O ambiente pode amenizar o impacto negativo das jornadas de trabalho e das tarefas, afinal o cansaço vai além de físico e passa a ser mental em qualquer atividade. Os relatos sobre as sensações de desmotivação tornaram-se fonte recorrente das reflexões por parte dos profissionais.

Segundo Souza (2016), há uma necessidade nos funcionários de manterem o equilíbrio da vida pessoal e profissional, por isso, é fundamental valorizar a vida de cada trabalhador. Quando este passa por algum problema familiar e/ou pessoal e o gestor tem conhecimento do que está acontecendo com ele, será mais flexível naquele momento em que não está sendo muito produtivo. O funcionário se torna mais parte da empresa quando o líder se preocupa com sua vida profissional e pessoal. Entende-se que a valorização no ambiente de trabalho traz mais satisfação em toda a equipe de trabalho, melhora o clima organizacional e gera aumento na produtividade. É importante valorizar o potencial de cada trabalhador, porque além de trazer grandes impactos na vida profissional, melhora a performance de cada um. Como manter ou promover a saúde do trabalhador em espaços de Unidade de Alimentação é um desafio ao nutricionista, aspectos como as condições estruturais, a jornada de trabalho e o tipo de ação executada da divisão de tarefas muitas vezes se opõem questões de custos/rendimento das instituições.

Após essas discussões frente a todas as responsabilidades exigidas aos profissionais que compõem uma UAN, o ambiente em que estão inseridos é um excelente meio de propiciar saúde aos comensais, porém a falta de valorização e sobrecarga de trabalho (desde a chefia ao manipulador de alimentos) caracteriza o espaço como qualquer outra empresa cujo objetivo é produzir. Para modificação disso se faz necessário um olhar que vai além de posição hierárquica dentro de uma Empresa, deve-se buscar interesses maiores que a geração de tempo e serviço. A saúde psíquica deve ser tratada na mesma dimensão dos interesses e medos das doenças físicas e encontrar nutricionistas que estão disponíveis a, além de todas suas responsabilidades, lidar com métodos de coordenar se preocupando com os que estão sob sua responsabilidade ainda é escasso. O apoio da equipe e das nutricionistas do local da pesquisa possibilitou que temas sobre a saúde do trabalhador e todas as atividades propostas fossem possíveis.

3.3 ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E FATORES MOTIVACIONAIS EM EMPRESAS

Embora o trabalho seja a atividade central na vida do ser humano, ele sofre de supervalorização e centralidade padecedora no contexto da sociedade capitalista contemporânea, e nem todas as extensões são explicadas e debatidas a contento por serem muito complexas (MAENO; PAPARELLI, 2013). Uma reflexão mais crítica quanto a administração das atividades, equipes e instituições assume que existe grande resistência social em reconhecer que o trabalho pode originar sentimentos de satisfação, realização e prazer, mas também pode

resultar em mal-estar, desânimo, doenças e acidentes. Identificar os fatores que envolvem o esse tipo de desgaste, é de difícil análise.

Sinais e sintomas de que o trabalho é um dos aspectos da vida humana que gera ou intensifica o adoecimento são citados por Sermo (2006). O autor enumera que o desgaste físico, emocional e mental gerado por questões do trabalho podem produzir diversos sintomas como a apatia, hipersensibilidade emotiva, raiva, irritabilidade e ansiedade, provocam ainda despersonalização e inércia, acarretando queda da produtividade, no desempenho e na satisfação do trabalhador.

Essa realidade mais recentemente tem sido discutida sob a ótica do direito ambiental no trabalho, ou seja, tudo que envolve as condições dignas de trabalho em situações salutareas passou a ser motivo de criação de leis regulamentares com o objetivo de oferecer ao trabalhador a realização de suas habilidades profissionais em um local higiênico, seguro e saudável. O “meio ambiente do trabalho” faz parte do meio ambiente geral e, sendo assim, a Constituição Federal Brasileira aborda um conjunto de direitos fundamentais de suma importância. Dentre estes, destaca-se o direito do funcionário a um espaço de trabalho seguro e saudável. O mesmo pode ser visto no artigo 255 de outubro, de 1988 do capítulo VI da Constituição Federal que diz: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988, p.36). Ainda, na mesma resolução, o capítulo II, artigo 7º prevê que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] XXII: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, p. 7)

Mesmo com as leis existentes, muitas vezes, o local de trabalho apresenta riscos que afetam a saúde do trabalhador. Eles podem vir sob forma de poeiras, ruídos, calor, bactérias, produtos químicos e muitas outras fontes. Existindo, ainda, riscos provenientes da organização do trabalho, que podem causar doenças osteomusculares como, por exemplo, dores nas costas, ou mesmo Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e transtornos mentais (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

O servidor não é acometido apenas por acidentes no ambiente, os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm sido considerados problema de saúde pública em função de sua alta prevalência em profissionais e de suas consequências como o absenteísmo, incapacidades para o trabalho e aposentadoria precoce (SILVA; FINCHER, 2014). Dados da previdência

mostram que os afastamentos por problemas de saúde mental cresceram muito nos últimos anos. Transtornos ansiosos e depressão tem ocupado a 15ª e a 10ª colocação, respectivamente, no ano de 2017 ficando atrás de lesões, fraturas e dores físicas ocasionadas por acidentes de trabalho (BRASIL, 2018). As principais causas de adoecimento psíquico do trabalhador podem incluir fatores pessoais e/ou organizacionais. Os fatores pessoais consistem insatisfação no trabalho, ambiguidade em funções e os fatores organizacionais consistem em elevada carga de trabalho, atividades excessivas e liderança falha, entre outros (MUUN – GIDDINGS et al., 2005).

Com o estresse ocasionado em ambientes de trabalho, pode-se notar vários sintomas como, fortes dores de cabeça, gastrite nervosa, tensão musculares, desmotivação, ansiedade, irritação, crise do pânico, insatisfação com tudo, depressão, entre outros fatores. Tais fatores acarretam uma diminuição da qualidade do serviço prestado, afetando não apenas a população atendida, mas também a saúde e a qualidade de vida do trabalhador (SCHMIDT, 2006). Esse número crescente de problemas adquiridos nesses espaços leva algumas empresas a optarem por atividades e ambientes que amenizem a situação, para diminuir os números de afastamentos, licenças e abandonos. Segundo Ferreira e Mendes (2001), existe um potencial prazer adquirido quanto ao espaço de trabalho que favorece a valorização e a dimensão do reconhecimento individual, especialmente quando a atividade está atrelada a noção de que seu trabalho é significativo e importante para a organização e para sociedade. O uso de criatividade e a possibilidade de expressar uma característica pessoal, o orgulho e a admiração pelo que se faz associado ao reconhecimento da chefia e dos colegas, tornam-se fontes de prazer.

A expressão “qualidade de vida no trabalho” tem sido frequentemente correlacionado a prática da motivação, principalmente a partir da década de 1980, com uma forte tendência de se utilizar a ideia de que uma maior participação do trabalhador nas decisões da organização, levaria o mesmo a executar sua tarefa e a desempenhar suas atribuições de acordo com sua melhor capacidade e esforço (COLARES, 2005). De acordo com Cavalcante, Barbosa e Estender (2015), é importante refletir sobre o estado motivacional do indivíduo e isso não pode ser ignorado, por ser bastante complexo e sutil, as organizações apresentam grandes dificuldades em manter os funcionários incentivados. O trabalho deve ser contínuo de forma que a motivação não desapareça e as pessoas não vejam mais sentidos nas tarefas, evitando consequências ruins para o seu negócio, na diminuição tanto de qualidade como quantidade, dos produtos e serviços, discutir sobre a gestão de pessoas para aplica-la na obtenção de resultados favoráveis para toda empresa se torna inegável.

Essas experiências me sensibilizaram quanto a saúde do trabalhador por sentir-me duplamente identificada, tanto como trabalhadora, mas também estagiária. Afinal, padeço dos sofrimentos que a vida universitária acarreta pelas dinâmicas competitivas e com ambiente muitas vezes “hostis”. Os manipuladores de alimentos e as responsáveis passam em torno de 8 horas diárias e alguns chegam a passar dez horas (com horário de descanso no local) corridas na Unidade de Alimentação e são demandados serviços diários que exigem um certo esforço, podendo acarretar desgastes físicos e mentais.

4 METODOLOGIA

4.1 TIPO DE PESQUISA

Este trabalho trata-se de um estudo qualitativo tipo pesquisa-ação. Para Triviños (1987), a pesquisa qualitativa tem o espaço natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave. Busca compreender o que está acontecendo nas organizações, extraindo o que é importante na percepção dos indivíduos sobre o ambiente em que estão inseridos (BRYMAN, 1989).

De acordo com Thiollent (1997), a pesquisa – ação consiste primordialmente em conciliar a pesquisa e a ação em um único processo, no qual os protagonistas/atores/envolvidos participam, junto com os pesquisadores, para chegarem interativamente a elucidar a realidade em que estão inseridos, encontrando problemas coletivos, buscando e experimentando soluções em situação real em que simultaneamente, há geração e uso de conhecimento.

4.2 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi realizado no Centro de Processamento de Alimentação Escolar (CPAE) responsável pela produção e distribuição do Programa Nacional da Alimentação Escolar, localizada na cidade de Picuí interior da Paraíba. O Centro foi inaugurado no ano de 2005, inicialmente produzindo em média de 2700 preparações para atender alunos da rede municipal de ensino da zona urbana, além de produção de alimentos para unidades materno infantil, pousada de idosos e garis do município. Atualmente produzem preparações para um número maior pois a rede municipal escolar conta com 3120 alunos, incluindo apenas a área urbana da cidade.

4.3 UNIVERSO E PERÍODO DA PESQUISA

O universo foram todos os trabalhadores do Centro de Processamento da Alimentação Escolar, composto de um estoquista que também tem função de digitador, uma diretora administrativa, dois nutricionistas sendo uma delas a RT, dezesseis manipuladores de alimentos e um motorista. O período de intervenção foi de março a maio de 2019.

4.4 PERCURSO METODOLÓGICO E PROCESSO DE COLETA

4.4.1 Percurso Metodológico

O planejamento do método da pesquisa-ação é bastante flexível e modificável, contrariamente a outros tipos de pesquisa, não segue uma série de fases rigidamente ordenadas. Possui uma variável mutação em um ciclo a ser adaptado em função das circunstâncias e da dinâmica interna do grupo e dos pesquisadores no seu relacionamento com a situação investigada. A técnica principal é a do “seminário”, pois consiste em examinar, discutir e tomar decisões acerca do processo de investigação.

McKay e Marshal (2001), apresentam um conjunto de passos para conduzir o desenvolvimento da pesquisa, que são ilustrados na Figura 1 e logo em seguida descritos. Esse roteiro foi escolhido devido ser claro na definição das etapas, sendo assim, muito importante para o desenvolvimento do trabalho e acompanhamento claro da pesquisa-ação.

Figura 1 - Os passos de um projeto de Pesquisa-ação.



Fonte: McKay e Marshall (2001, p. 51).

4.4.2 Identificação do problema

Nessa etapa o pesquisador deve identificar o problema que lhe interessa resolver ou perguntas que possam ser respondidas com a pesquisa.

4.4.3 Reconhecimento. Fatos sobre o problema

Nessa etapa o pesquisador deve se empenhar em promover uma ampla revisão de literatura em busca de teorias que possam estar alinhadas com fatos relevantes sobre relevantes para que sirvam a dar suporte à solução do problema identificado na primeira etapa.

4.4.4 Planejamento de atividade para solução do problema

Essa etapa consiste em desenvolver um plano de ações para a solução do problema

4.4.5 Implementação

Essa etapa consiste em colocar em ação o plano desenvolvido na terceira etapa.

4.4.6 Monitoramento da eficácia da solução do problema

Nessa etapa as ações devem ser monitoradas para saber se os resultados encontrados estão de acordo com o que se esperava para a solução do problema.

4.4.7 Avaliação do efeito das ações

Esse é um ponto de decisão. Caso as ações implementadas na quarta etapa tenham sucesso total e o problema tenha sido resolvido, é possível passar diretamente para a oitava etapa. Caso contrário, ações corretivas deverão ser implementadas na sétima etapa.

4.4.8 Aperfeiçoamento e mudanças do plano

Essa etapa deverá ser implementada caso o plano de ações elaborado na terceira etapa necessite de ajustes. Isso deverá ocorrer enquanto os resultados obtidos na Etapa 6 não forem satisfatórios.

4.4.9 Saída

Essa é a etapa conclusiva. Nesse ponto o problema deverá estar resolvido e os objetivos da pesquisa atingidos com sucesso.

4.5 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

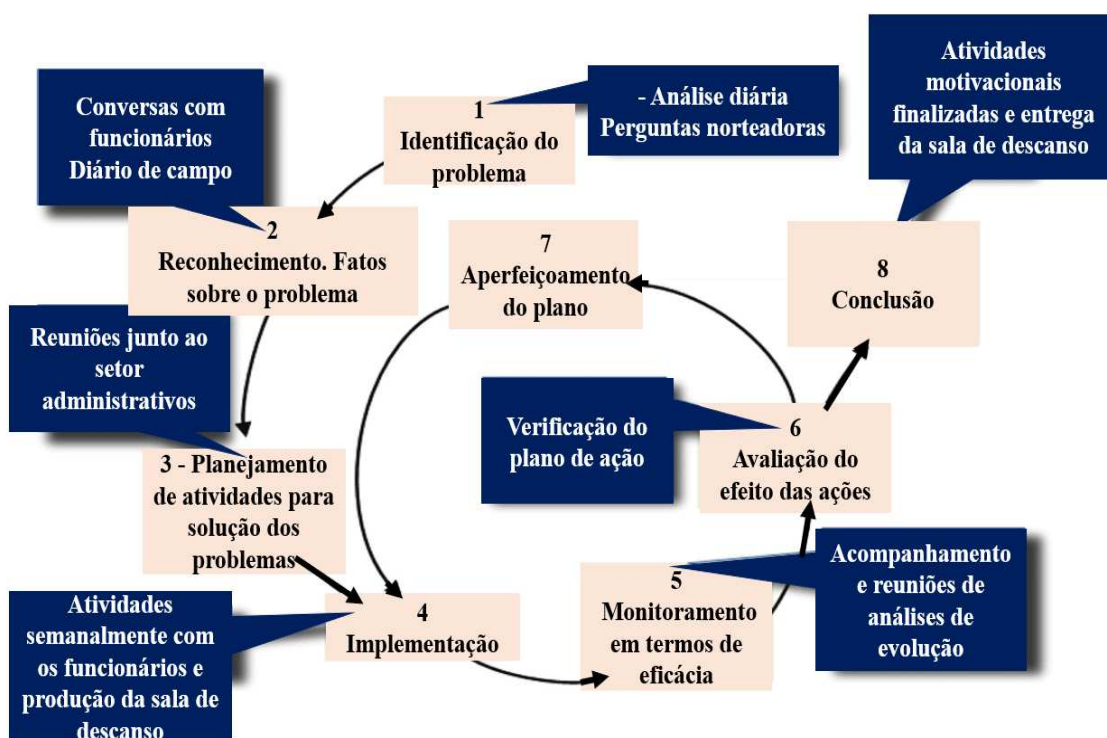
O processo de coleta se deu através da utilização de um diário de campo. Alaszewski (2006) propõe uma classificação que reconhece a presença de diários de campo em três tipos fundamentais de investigação científica, entre elas se encontra as pesquisas naturalísticas e etnográficas. Nessa abordagem, no entanto, os diários etnográficos ou diários de campo são preenchidos pelo pesquisador que irá registrar sistematicamente os acontecimentos ocorridos dia após dia, anotando informações referentes a vida cotidiana, ao comportamento e às expressões próprias de um grupo que está sendo estudado, assim como os “sentimentos do pesquisador” frente as situações vivenciadas (CAVEDON, 2003) A utilização do diário de campo, neste caso, busca-se não apenas detectar padrões de comportamentos, mas também prover um melhor entendimento de como os participantes interpretam situações e atribuem significados para atividades e momentos nos quais estão envolvidos (ALASZEWSKI, 2006). Tais registros envolvem o relato descritivo do pesquisador daquilo que ele ouve, vê e vivência, assim como aquilo que envolve sentimentos, impressões que constituem a parte reflexiva de suas notas (TAYLOR; BOGDAN, 1998)

5 RESULTADOS E DISCURSÕES

5.1 ETAPAS

Baseado no percurso metodológico realizado de acordo com McKay e Marshal (2001), foi utilizado e modificado o roteiro de trabalho para ordenação desse estudo conforme ilustra a figura 2. O modelo apresenta de forma estática a atividade de pesquisa-ação utilizada no trabalho, porém é importante destacar que esse método é prontamente dinâmico, sobretudo por ser bastante interativo.

Figura 2 – Percurso metodológico e etapas realizadas durante a pesquisa-ação em uma UAN, Picuí-PB



Fonte: Adaptado de McKay e Marshall (2001, p. 51)

O percurso metodológico permitiu analisar a partir das etapas das intervenções, contudo essa divisão é didática. Os eventos seguiram a temporalidade e a sequência que pede um espaço dinâmico de trabalho. A metodologia necessita de um esforço para sistematização e análise sensível dos eventos para que houvesse o sequenciamento e a interpretação da experiência. A primeira etapa se deu por meio da identificação do problema que aconteceu durante os primeiros

dias em contato com estabelecimento, onde pôde ser observado como acontecia o dia de atividades de cada funcionário pertencente ao CPAE, dando ênfase a rotina (funções realizadas) e momentos de descanso. Com o decorrer dos dias surgiram as seguintes perguntas norteadoras:

“Qual o papel do nutricionista a frente de uma Unidade de Alimentação e sua correlação com a geração de uma empresa motivada?”; “A saúde do trabalhador é aprimorada nessa realidade?”; “O que os manipuladores de alimentos achariam necessário obter no espaço de trabalho para que houvesse uma qualidade de vida melhor?”

Para realização da segunda etapa, após dias de observação e contato com cada profissional presente no CPAE, foi administrado conversas com objetivos a serem elencados pontos que poderiam vir a melhorar na empresa ou o que deveria ter no serviço, tudo sendo registrado no instrumento de coleta (diário de campo). A leitura do material produzido ao fim da atividade tinha como objetivo desenvolver reflexão e a identificação das percepções mais adequadas ao local e ao favorecimento do desempenho profissional da equipe.

Com os primeiros registros percebeu-se que os funcionários demonstravam receio em identificar pontos negativos a serem melhorados no espaço de trabalho, porém, a situação modificou-se quando em horário de almoço o desconforto em estar no espaço cedido para horário de descanso e por sentar-se ao chão eram partilhados com a pesquisadora. Esse ponto foi crucial para os próximos passos da pesquisa. Sendo possível observar que para os mesmos uma condição que os fizessem sentir-se especiais e mais motivados no estabelecimento estava relacionado a um conforto físico melhorado no ambiente. Essa identificação permitiu delimitar atividades e estratégias que visassem minimizar os efeitos dessa ideia de não sentir-se valorizado/reconhecido pela instituição.

No terceiro momento de percurso metodológico aconteceu o planejamento de atividades a serem implementadas e esse planejamento adveio junto ao setor administrativo, entre estagiária/pesquisadora e profissionais responsáveis pelo CPAE (2 nutricionistas e 1 diretora). As atividades foram desenvolvidas em 5 momentos, sendo eles 4 encontros de atividades de valorização do funcionário e a quinta reunião se deu pelo encerramento e entrega da sala de descanso para o Centro de Processamento da Alimentação Escolar.

Atividades motivacionais trataram-se de momentos entre os funcionários e tinham objetivo a valorização laboral. Como estratégias foram realizadas rodas de conversas sobre motivação, dinâmicas em grupo, quadros mensais para expor os aniversariantes do mês e funcionário do mês e brincadeiras, sempre enaltecendo as qualidades um dos outros elencada

pelos próprios. Os encontros aconteceram uma vez por semana, utilizando o horário em que as atividades da rotina já estavam sendo finalizadas.

As dinâmicas de grupo são classificadas em quatro tipos: dinâmicas de apresentação: são aquelas que visam eliminar as tensões e proporcionar um ambiente de cordialidade e respeito mútuo; dinâmicas de descontração: são aquelas que têm o objetivo de descontrair, eliminando a monotonia e proporcionando o despertar do interesse do grupo por temas específicos com devida liberdade em seus comentários; dinâmicas de aplicação: são as que contribuem para a aquisição do conteúdo, potencializando a associação deste pelos participantes; dinâmicas de avaliação: é o tipo que contribui para que, após as atividades, os participantes avaliem o desenvolvimento do estudo, assim como a apresentação de sugestões para possíveis melhoramentos (TAVARES; LIRA, 2001). Como já mencionado, foram utilizados os quatro tipos de dinâmicas com temas variados. Como complementação de atividades elencadas como motivacionais, foi implementado na empresa o funcionário do mês, efetuada pela votação realizada por eles uma vez por semana e ao final do mês a revelação aconteceu, sendo premiado simbolicamente e apresentado a toda empresa por meio de um quadro exposto com a foto do mesmo.

Por sua vez, a sala de descanso foi um espaço produzido para convivência e tem amplo sentido a partir de seus integrantes e instituição. Ele foi produzido no CPAE utilizando principalmente materiais recicláveis, possuindo uma árvore com frases motivacionais, quadros com mensagens de atividades anteriores com os trabalhadores durante dinâmicas de motivação, fotos de todos indivíduos, rede para descanso, bancos e mesa. De acordo com Ferreira (2014), as salas de descanso já são realidade em alguns negócios. Essa dependência da empresa não apenas motiva aos funcionários, mas também traz vários benefícios para as agências, pois em algumas delas obteve a redução de demissões.

A etapa de monitoramento consistiu na participação ativa do pesquisador na implantação de medidas para mudanças de processos com formulação de sugestões e auxílio na validação dos resultados. O ponto importante desta etapa foi a verificação da evolução do projeto para garantir que o roteiro elaborado estava sendo adequado com objetivo de alcançar as metas iniciais.

As avaliações dos efeitos das ações aconteciam no decorrer do período da pesquisa e pode ser observado que o plano estava sendo bem aceito e rendendo resultados positivos, fazendo com que a fase de aperfeiçoamento do plano de ações que é proposta pelo projeto de pesquisa-ação não fosse efetuado de maneira isolada e explícita, pois as necessidades de

melhorias do plano de ação, quando foram observadas eram imediatamente resolvidas, já que o monitoramento, era realizado 5 dias da semana e a pesquisadora permanecia no estabelecimento durante esses dias, dando continuação para o seguimento de conclusão da pesquisa.

O projeto foi considerado concluído quando as atividades motivacionais com os funcionários já estavam encerradas e a entrega da sala de descanso foi realizada juntamente aos quadros mensais de funcionário e aniversariantes do mês.

5.2 PERCEPÇÃO E AVALIAÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO E DA INTERVENÇÃO

5.2.1 Dimensão para equipe

Participaram do estudo dezesseis manipuladores de alimentos que fazem parte do CPAE localizado na cidade de Picuí-PB. O trabalho realizado na Unidade é dividido em dois horários, sendo eles das 06:00 as 10:30 com intervalo para almoço e retorno as 12:30 e finalizando as 16:00. Alguns funcionários que não são Picuienses, permanecem no espaço durante o tempo destinado para almoço.

O processo efetuado no CPAE obteve grande interação do público alvo juntamente com toda coordenação a frente da Unidade. A todo momento estiveram disponíveis as atividades executadas, afim de obter uma possível melhora no ambiente de trabalho. Ao iniciar meus dias na empresa, pôde ser observado o fato já mencionado anteriormente de que os trabalhadores não tinham um espaço digno para efetuar o momento de comensalidade e os funcionários de outras cidades, não usufruíam de um lugar confortável para ficar durante o período em que os afazeres eram pausados, horário esse definido como tempo para almoço e descanso. Em conversas aleatórias esse fato era mencionado muito entre os mesmos. O fato de que a cozinha possui uma câmara fria que apresenta um barulho ensurdecedor, incomodava-os diariamente, tendo em vista que esse local era utilizado por todos para lancharem e/ou almoçarem. A convivência diária me fez perceber e buscar métodos para melhoria desse quadro, haja vista que a responsabilidade de manter uma UAN motivada e em boas qualidades de convivência passa a ser do responsável por essa área e como estagiária me vi também ponderada a tal situação. Esse fato responde aos questionamentos que foram externados na metodologia, onde as perguntas de que os trabalhadores achariam que precisava se ter no espaço para que assim pudessem obter uma qualidade de vida melhor e se considerarem mais motivados, sendo

expressado de que uma área que auxiliasse o descanso e os momentos determinados para refeições longe de barulhos, iria ajudar a gerar uma satisfação maior.

As atividades desenvolvidas consistiram em dinâmicas grupais com abordagens reflexivas, lúdicas e recreativas, que objetivaram fortalecer o vínculo entre os colaboradores, estimular a integração entre os participantes, sensibilizá-los acerca da importância do desenvolvimento do trabalho em equipe e da necessidade do trabalho individual para o funcionamento e o sucesso do objetivo comum ao grupo.

A realização das atividades motivacionais trouxeram à tona alguns questionamentos entre os pertencentes ao CPAE, quando conversávamos sobre a importância de cada função efetuada e o que as motivavam e desmotivavam a realizar tais cargos. Frases parecidas com “não adianta fazermos de tudo e as mães das crianças só reclamarem que a merenda é ruim” e “muitos reclamam, mas a comida que é servida aqui muitas vezes *nem* eles não têm condição de comer todos os dias”. Expressões como essas foram compartilhadas no primeiro momento de atividade e frente a esses questionamentos pude expressar que nem todo ser humano é grato pelo que recebe e por muitas vezes, alunos que são contemplados com a merenda é a única refeição diária daquela criança e se perguntarmos para esse, a resposta seria diferente das expressadas por essas confissões colocadas em pauta. Após essa conversa, inevitavelmente os olhares e falas mudaram a direção, comentários passaram a ser mais positivos, como “verdade! Nem sempre olhamos o outro lado da história” e/ou “Nunca tinha pensado nisso”. É nítido que a falta de reconhecimento apresentado por algumas mães dos alunos que recebem as merendas provenientes do CPAE, gerava uma certa desmotivação conjunta. Mas isso não quer dizer que o produto oferecido não seja qualitativo e nutritivo, existe uma ótima aceitação das crianças as merendas ofertadas, porém minha intenção aqui não é se aprofundar nessa questão.

É inevitável falar sobre desmotivação e não citar a falta de reconhecimento em espaços, seja eles de trabalhos, estudos e até familiares, com tudo dialogando a isso, estudo feito com equipe de enfermeiros, mostrou que o que causa a desmotivação na equipe para maioria deles tem como causas além da sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e ausência de bom relacionamento entre gerência e equipe assistencial (FELIPA et al., 2010).

Vale ressaltar que motivação é um assunto muito amplo em que diversos autores trabalham até hoje, porém, de acordo com a teoria de Frederick Herzberg que foi elaborada na década de 60, os fatores que levam a satisfação no trabalho são chamados de fatores higiênicos e referem-se às condições que rodeiam o empregado, como as condições físicas do espaço, salário, benefícios, segurança, dentre outros. Em contraparte, os fatores que estimulam a

motivação são denominados de fatores motivacionais e são aqueles que se referem à tarefa e a sua execução: a liberdade de criar, de inovar, de procurar formas próprias e únicas de atingir os resultados de uma tarefa, envolvem ainda sentimentos de crescimento individual ou até mesmo de reconhecimento profissional. São fatores que estão focalizados na autorrealização do indivíduo. Acredita-se dessa forma, que é na realização da tarefa que o indivíduo será motivado (ANTUNES; SANTANNA, 2010)

A geração do bem-estar no espaço de trabalho acaba se tornando recente devido a procura que as empresas buscam atualmente para minimizar os gastos com os efeitos negativos que o desgaste físico e mental pode acarretar. Santos, Rodrigues e Pantoja (2015) relataram em sua pesquisa realizada com acadêmicos do 4.º ano de graduação do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade do Estado do Pará, que os resultados da implementação de dinâmicas grupais, de maneira gradual e progressiva, os colaboradores se sensibilizavam acerca dos aspectos abordados nas intervenções, compreendendo a importância do trabalho e o empenho individual para o desenvolvimento em equipe, bem como a importância das relações interpessoais no ambiente laboral para o sucesso do trabalho. Essa situação também foi vista durante a aplicação das dinâmicas semanalmente com os pertencentes da Unidade utilizada para pesquisa, com o decorrer da prática os manipuladores de alimentos foram sensibilizados em torno de toda dinâmica inserida e ao final, eles apresentaram-se mais abertos a expor opiniões e participarem das metodologias inseridas.

Ainda, é sabido que a geração da motivação nasce somente das necessidades humanas e não do objeto em que satisfaz essa necessidade. Por isso, a instituição deve levar em consideração as expectativas do indivíduo e o valor que ele atribui à recompensa em um determinado momento para que assim se criem programas motivacionais voltados para a realidade e as necessidades dos trabalhadores (LUNANDELLI, 1998)

Por esses e outros fatores ligados a geração do bem-estar em determinadas ocasiões, se tornou importante os momentos reunidos para que em minha posição de ministradora dessas atividades pudesse perceber quais tipos de ações geravam mais entusiasmos entre eles para que assim tudo fosse efetuado unicamente pensando na geração de uma melhor qualidade de vida no espaço e conseqüentemente a geração de uma motivação entre os pertencentes. Outro fato importante a ser mencionado é o episódio de que que grande parte dos funcionários levam a convivência entre os mesmos como um dos fatores motivadores diariamente, é notável que existe um bom relacionamento e a convivência entre os trabalhadores é saudável e respeitosa.

Assemelhando a isso, o estudo feito com 20 enfermeiros do estado de Sergipe por Bezerra et al., (2010) demonstram que os enfermeiros consideravam como fatores motivacionais o cultivo de bom relacionamento entre os membros da equipe, além da elaboração de planos assistenciais e reconhecimento de um bom trabalho executado. Afirmando assim que dinâmicas em grupos frequentemente podem induzir a uma melhor convivência entre funcionários, gerando o cultivo de boa relação na empresa, os mantendo mais motivados.

O espaço produzido como sala de descanso foi efetuado com uso de fotos de todos os indivíduos, juntamente a frases que eles classificaram como motivacionais produzidas em momentos e dinâmicas, árvore com palavras de estímulo, rede para descanso, mesa e cadeiras para realização da culminância e bancos. A entrega da sala de descanso juntamente ao quadro mensal de funcionário aniversariantes do mês, gerou uma reação positiva nos manipulares de alimentos

Ao se deparar como a sala de descanso, os trabalhadores expressavam surpresa e gratidão, como p.ex.: “a gente nunca teve isso” ou “até que enfim!” juntamente a aplausos e sorrisos, demonstrando impressões positivas. De acordo com Alcantara (2005) que realizou estudos em um hospital com equipe de enfermeiros a valorização e o reconhecimento do trabalho executado são de extrema importância para o estímulo da motivação, tendo em vista que uma vez sendo implementadas o funcionário apresenta vontade de realizar bem o seu trabalho. Sentir-se importante no espaço de trabalho é de grande importância para UAN, uma vez que se trata de uma profissão cuja funções estão ligadas ao cuidado com a geração de saúde das crianças, se o funcionário está desmotivado com seu trabalho, isto poderá refletir na forma de preparo e conseqüentemente o resultado esperado.

Uma pesquisa avaliou a implementação da sala de descanso em empresas, os funcionários que receberam a sala relataram que é importante ter esse ambiente descontraído, pois proporciona também a criatividade e interação uns com outros. Além da diminuição do cansaço físico e psíquico gerado por horas de trabalho. Tendo em vista que todos passavam o horário de descanso na própria empresa por inviabilidade de retornarem a tempo, considerando que moravam longe da localização da agência (SILVA et al., 2017)

Em outro estudo realizado por Chitolina, Zorzo e Ziembowicz (2017) com funcionários de uma entidade de saúde no Rio Grande do Sul. Ao serem questionados sobre a importância da motivação para a realização do trabalho, 100% dos funcionários alegam que é de extrema importância estar motivado para realização de suas tarefas, o que também é a opinião do gestor. Frente a isso, Chiavenato destaca que existem diversos fatores que interferem

na motivação e que, por sua vez, influenciam na produtividade, sendo que a dedicação ao trabalho sempre será maior quando o colaborador sentir-se motivado (CHIAVENATO, 2009). Alcantara (2005) ainda demonstrou em seu estudo que grande parte dos funcionários levam a convivência entre os mesmos como um dos fatores a se motivadores diariamente. Isso se assemelha as falas dos trabalhadores do CPAE, onde os mesmos demonstram que as relações entre eles são de grande importância para a geração de sentimentos positivos em relação ao espaço em que convivem.

Miranda (2009) relatou resultados adquiridos em sua pesquisa a importância de as organizações abrirem-se a novos paradigmas revendo seus antigos conceitos de forma a guiar-se por uma nova visão do potencial energético para a satisfação motivacional no trabalho propiciando ambientes saudáveis com maior qualidade de vida para seus empregados.

5.2.2 Dimensão formação em nutrição e limites encontrados

A proposta criada para a Unidade, gerou nos responsáveis uma expectativa positiva, sendo notável a busca para realização de cada etapa. As nutricionistas e diretora estiveram em todos os processos metodológicos e apoiaram a realização da pesquisa e ação. Podendo ser perceptível que o CPAE apresenta interesse pessoal e administrativo em gerar uma melhor qualidade trabalhista para todos, esclarecendo de que já haviam pensado em realizar atividades ligadas a valorização do funcionário no espaço, porém ainda não haviam colocado em prática.

Esse fato não se assemelha ao apresentado em um estudo feito por Cavalcante, Barbosa e Estender, no ano de 2015, com funcionários de diferentes setores na cidade de Guarulhos – São Paulo, onde de acordo com os entrevistados, foram observados a realidade da organização, e foi demonstrando que os líderes das empresas apresentavam um grande desafio ao querer modificar a dinâmica laboral pois existe resistência de mudança devido a cultura organizacional, não utilizando a motivação como uma ferramenta fundamental. Diante das entrevistas e observações diretas foi verificado que há um aumento no índice de insatisfação levando os colaboradores a não ter um compromisso nas diversas atividades atribuídas aos mesmos, como também não há entusiasmo em modificar a realidade encontrada (CAVALCANTE; BARBOSA; ESTENDER, 2015)

Em complementação a isso, em um estudo feito com 156 funcionários de nove empresas localizadas no Rio Grande do Sul, apresentou em seus resultados o quanto a liderança de uma empresa pode apresentar em sua forma de administração melhorias com os trabalhadores de sua responsabilidade, onde ao analisar essa interferência obteve-se um

resultado que permite interpretar que 48% dos respondentes se disseram influenciados pelo estilo de liderança, evidenciando sobre o papel do líder na motivação dos subordinados em contexto de empresa (RUFFATO; PAULI; FERRÃO, 2016). Demonstra-se, assim, a importância que favoreceu a realização da pesquisa no CPAE e o engajamento dos funcionários em cada etapa, tendo em vista que os responsáveis apresentavam-se dispostos a fidelização da metodologia juntamente a estagiária, sendo espelhado na interação durante o percurso entre os manipuladores de alimentos.

A busca por geração de resultados em uma empresa, modifica a estratégia de ação em situações diversificadas. Cada profissional necessita adquirir sua própria tática organizacional e trabalhos motivacionais, tanto para eles mesmos quanto para os manipuladores de alimentos, tendo em vista que a UAN não oferece metodologias para atingir essa área especificadamente. Atualmente, o sucesso das empresas está sendo assimilados a uma geração de qualidade de vida no espaço em que se encontram.

Mesmo que o espaço não ofereça um departamento de Recursos Humanos (RH), sendo ele responsável por proporcionar um elo entre a chefias e os seus funcionários, tendo a função de administrar um lugar bom para se trabalhar e apontar para a empresa quando houver necessidade em capacitar ou auxilia-los em determinados aspectos, entre outras funções que objetivam gerar uma melhores condições de vida no ambiente para ambos e resultados positivos (CHIAVENATO, 2003). Com a falta de um profissional dessa área, o nutricionista responsável pela Unidade acaba efetuando a ambiguidade de funções e realizando atividades desse campo. Porém não se torna impossível a realização de atividades como as realizadas na pesquisa, com tudo necessita de um esforço contínuo para não acarretar abandono da rotina de atividades e planejamentos.

A implementação de uma sala de descanso em uma empresa requer interesse de todos envolvidos e que o ambiente favoreça essa criação, tendo em vista que para aquisição do espaço como este se faz necessário uma área propícia, abdicação de tempo, além de alguns gastos que nesse caso foram mínimos, pois utilizamos materiais recicláveis em grande parte da produção. A aplicação de uma sala de descanso também foi avaliada em um estudo feito por Silva et al. (2017) e em relação aos resultados para empresas que implementaram a sala apresentaram que na agência definida como empresa A, os pedidos demissão e desligamento passaram a serem baixíssimos. A empresa denominada B, relatou que precisavam de um local, onde seus colaboradores pudessem descansar, interagir, integrar e descontrair durante os intervalos. Foi assim que inauguraram a sala de descanso, porém não houve nenhuma pesquisa anteriormente

sobre os possíveis benefícios do local, simplesmente a implantaram e após a inauguração, as pesquisas de satisfação dos colaboradores em relação a empresa foram elevadas, além de que também houve maior interatividade entre os funcionários.

O espaço utilizado como sala de descanso no CPAE, foi uma sala que antes era utilizada como dispensa, após a limpeza e remoção de todos objetos que se encontravam lá, adicionamos bancos produzidos com pneus de carros, mesa de carretel de madeira, redes, fotos dos funcionários, uma árvore com palavras de incentivo e quadros com mensagens elaboradas pelos trabalhadores que segundo os mesmos seriam fatores motivacionais.

Após 4 meses da inauguração da sala de descanso, voltei ao espaço para observar se o uso ainda é permanente e pude perceber que as nutricionistas juntamente com os estagiários que vieram posteriormente continuaram a melhoria do espaço, incrementando mais objetos e continuaram a realizar dinâmicas em grupos com os trabalhadores. Além de receber variados comentários positivos em relação a todos os momentos que foram ministrados em meu período de estágio, ressoando em positivismo entre os manipuladores de alimentos. O ambiente continua a ser utilizado e os funcionários apresentam entusiasmo em estar no local. Os trabalhadores que residem em cidades vizinhas, possuem um melhor ambiente para o descanso em horário de almoço. Além de que, o índice de contaminação é diminuído pois não é utilizado mais o chão para descanso enquanto aguardavam o horário de volta as atividades.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A metodologia utilizada na pesquisa se mostrou importante como uma práxis que permite o registro sistemático de cunho científico, contribui dialogando com a realidade do serviço e do estudante durante a formação. Além de se adequar aos contextos de estágios e fortalecer a potência da percepção e prática do estudante.

A implantação da sala de descanso aliada a realização de encontros enfatizando a saúde do trabalhador é atual, porém existe uma escassez de trabalhos científicos abrangendo tal questão em Unidades de Alimentação e Nutrição, em decorrência disso, dificultou um pouco a elaboração da análise, no entanto demonstrou ser uma experiência produtiva e potente para diversas áreas.

Foi nítido observar que gerou aos funcionários maior aceitação e participação no decorrer das atividades elaboradas. A manutenção dessas atividades e da sala de descanso pode ser efetuada pelos próprios manipuladores de alimentos com auxílio das nutricionistas e diretora do local, não perdendo a oportunidade de estagiários incrementarem também no serviço, como já vem sendo feito. A manutenção do espaço aliado as atividades motivacionais e valorização do funcionário pode destacar a Unidade na cidade e região como a única empresa em que se trabalha esse tipo de ação. O serviço prestado tem um grande poder de crescimento e melhoramento, porém se faz necessário que o ciclo de atividades não seja interrompido.

Este trabalho visou contribuir para o aprimoramento organizacional da Unidade em busca de um ambiente melhor para os trabalhadores, auxiliando ao trabalho do Nutricionista imerso na área exercitando uma rotina de ações diárias, visando a geração de melhorias para empresa e prática a gerência. Destaco ainda o quão importante foi a realização das ações para o CPAE, tendo em vista que a melhoria do espaço pode gerar um ambiente propício para o crescimento administrativo e qualitativo das produções, tendo em vista que a manutenção de funcionários motivados é de grande importância para o rendimento de qualquer ambiente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, E. S; SPINELLI, M. G. N; PINTO, A.M. S. **Gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição: um modo de fazer**. 3. ed. São Paulo: Metha, 2009.

ALASZEWSKI, A. **Using diaries for social research**. London: Sage, 2006.

Alcântara LC. **A motivação do enfermeiro para o trabalho no Hospital Universitário/UFS** [monografia]. Universidade Federal de Sergipe; 2005

ANSALONI, J.A. Situação de Trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? **Revista de Nutrição**. Minas Gerais, v. 12, n. 13. p 241 – 160. 1999.

ANTUNES, A.V.; SANT'ANNA L.R. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. **Revista Brasil Enfermagem**. p. 425-34. 1996.

BRASIL. Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009. Dispões sobre o atendimento da alimentação escolar e do programa dinheiro direto na escola aos alunos da educação básica. **Diário Oficial da União 2009**, Brasília – DF. 17 de jun de 2009.

BRASIL. Ministério da Educação - MEC. **Formação pela Escola: Módulo PNAE**. Brasília - DF, 2008. p. 112.

BRASIL. Resolução/CD/FNDE nº 38, de 16 de julho de 2009. Dispõe sobre o atendimento da alimentação escolar aos alunos da educação básica no Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE). **Diário Oficial da União 2009**, Brasília – DF. 17 jul de 2009.

BRYMAN, A. **Reserarch medhods and organization studies**. London: Unwin Hyman, 1989.
CAVALCANTE, S.D; BARBOSA, L; ESTENDER, C.A. **A motivação como ferramenta organizacional**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2005.

CAVEDON, N. R. **Antropologia para administradores**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar Rh (de um centro de custo) em um Centro de Lucro**. 2ª ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHITOLINA, A.; ZORZO, K.; ZIEMBOWICK, C.R. **Estudo da motivação no ambiente de trabalho de uma entidade de saúde**. Faculdades Integradas Machado de Assis. Rio Grande do Sul, 2017

COLARES, L. G. T.; FREITAS, C. M. **Processo de trabalho e saúde de trabalhadores de uma unidade de alimentação e nutrição: entre a prescrição e o real do trabalho**. 2005. Tese

(Doutorado em Ciências na área de Saúde Pública) Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2005.

COLARES, L.G.T. **Processo de Trabalho, saúde e qualidade de vida no trabalho em uma Unidade de Alimentação e Nutrição: uma abordagem qualitativa**. 2005. Tese (Doutorado em Ciências na área de Saúde Pública) Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Resolução CFN nº 600/2018**. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições. Brasília. DF, 23 maio 2018.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Resolução CFN nº 334/2004 (Nova Redação)**. Dispõe sobre o código de ética do Nutricionista e dá outras providências. Brasília. DF, 10 maio 2004.

FERREIRA, AFONSO. **Empresas criam espaços com sofá, TV e videogame e reduzem demissões em 50%**. São Paulo, 2017.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**. v. 6, n. 1, 2001. p. 93-104.

KRISTJANSSON, E. A., et al. School feeding for improving the physical and psychosocial health of disadvantaged elementary school children. **Cochrane Database System Review**, 2007.

LOURENÇO, M.S., MENEZES, L. F. **Ergonomia e Alimentação Coletiva: Análise das Condições de Trabalho em uma Unidade de Alimentação e Nutrição**. In IV CONEG.- Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras Niterói, RJ, 2008.

LUNANDELLI M. C. F. **Psicologia organizacional e trabalho: relatos de experiências**. São Paulo: UNESP; 1998.

MAENO, M.; PAPARELLI, R. **O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador**. In: SILVEIRA, M. A. (Org.). Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2013. p. 145-166.

MATOS, C.H. **Condições de Trabalho e estado nutricional de operadores do setor de alimentação coletiva: Um estudo de caso**. 2000. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção/ergonomia) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

MELLO A.L., et al. Perfil do nutricionista do programa nacional de alimentação escolar na região Nordeste do Brasil. **Revista de Nutrição**. Campinas, v. 25, n. 1, p 119 – 132. Jan/fev. 2012

MIRANDA, Celly. **O desafio em manter funcionários motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. Vila Velha – ES. 2009. Monografia apresentada à ESAB - Escola Superior Aberta do Brasil

MUNN G. C.; HART C.; RAMON S. (2005) A participatory approach to the promotion of well-being in the workplace: lessons from empirical research. **Revista Internacional de Psicologia**. v. 17, p. 409–417.

RODRIGUES et al., Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletônica de Psicologia**, São Paulo - SP, n. 7, nov. 2006.

SANTOS, Cilene Marcelo; VIEIRA, Diana; HENKE, Francielle Schwanz; CICHELO, Natália Pires Castro; BAIÃO, Tatiana Modia da Silva; CUNHA, Maurício Ayres. A importância da motivação no ambiente de trabalho. **Revista Digital de Gestão de Negócios** Vol.1, N.0, Agosto, 2016.

SANTOS, Ely Dean Alfaia dos; RODRIGUES, Karoline Vitória Silva; PANTOJA, André Maia. **Atividades grupais e saúde do trabalhador: uma análise terapêutica ocupacional**. Cad. Ter. Ocup. Ufscar, São Carlos, v. 23, n. 4, p.879-888, 2015.

SANTOS, L.L. **Avaliação da Adequação de Unidades produtoras de Refeições do distrito Federal quanto às Normas ABNT NBR ISO 14001:2004 e 22000:2006**. Brasília, 2008.

SILVA, Micheli Santos et al. **Potencial de aplicação da sala de descanso em empresas**. 2017.

SOUZA, H. P. T. et al. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. In Congresso nacional de excelência em gestão; 2016.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira et al. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. Congresso nacional de excelência em gestão; 2016.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**, 2004.

TAVARES, C.; LIRA, N. (Org.). **Construindo uma cultura de paz: oficinas pedagógicas**. Recife, 2001.

TAYLOR, S. J., BOGDAN, R. **Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource**. 3 ed. New York: John Wiley, 1998

TEIXEIRA, S. M. F. G. et al. **Administração aplicada às unidades de alimentação e nutrição**. Rio de Janeiro: Editora Atheneu; 1990.

THIOLLENT, M. **Pesquisa -ação nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa na educação**. São Paulo: Atlas, 1987

VEIROS, MB. **Análise das condições de trabalho do nutricionista na atuação como promotor de saúde em uma unidade de alimentação e nutrição: um estudo de caso**. 2002. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação Em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2002.

YUMI, U.P.P., et al. A importância do nutricionista na qualidade de refeições escolares: estudo comparativo de cardápios de escolas particulares de ensino infantil no município de São Paulo. **Revista UNIVAP**. São José dos Campos – SP, v. 18, n. 32. Dez, 2012.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Sala de descanso produzida para o CPAE. Picuí-PB, 2019.



APÊNDICE B – Murais de funcionário e aniversariantes do mês elaborado para o CPAE. Picuí-PB, 2019



APÊNDICE C – Dinâmicas motivacionais realizadas com os trabalhadores do CPAE. Picuí-
PB, 2019

