

Mitos alimentares entre trabalhadores

Max Leandro de Araújo Brito *

Resumo: O trabalho tem por objetivo observar a conscientização sobre mitos alimentares entre trabalhadores de diversas organizações que almoçam em uma microempresa da cidade de Natal / RN durante as jornadas de trabalho. A metodologia utilizada consiste na revisão bibliográfica da literatura que trata de alimentação, qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida, associada à realização de entrevistas qualitativas com perguntas abertas entre os clientes da empresa. Verificou-se que a grande maioria dos entrevistados não tinha informações suficientes para desacreditarem em crenças alimentares errôneas sobre alimentação saudável, visto que as empresas, ao terceirizarem o serviço de alimentação dos empregados acabam se despreocupando com responsabilidades desse setor, além de existir uma procura reduzida de padrões e empregados para criação de programas ou ações de conscientização sobre mitos alimentares, alimentação balanceada. Conclui-se, portanto, que é baixa a conscientização sobre mitos alimentares entre trabalhadores que freqüentam a empresa, seja pela falta de apoio das organizações ou acomodação de seus participantes.

Palavras-chave: conscientização, alimentação, qualidade de vida.

Abstract: This paper has for objective to observe the awareness on alimentary myths between workers of diverse organizations that they lunch in a small business in Natal/RN during their hours of working. The methodology consists in a bibliographical revision of the literature that deals about feeding, quality of life at work and quality of life, associate accomplishment of qualitative interviews with open questions between the business' customers. It was verified that the great majority of the interviewed ones didn't have information enough to discredit about wrong alimentary beliefs on healthful feeding, since that companies, when outsourcing the feeding service of the employees finish don't caring with responsibilities of this sector, beyond existing a reduced look on the part of employees and chiefs for creation of programs or actions of awareness about alimentary myths and balanced feeding. One concludes, therefore, that the awareness is low on alimentary taboos between workers who frequents the company, either for the lack of support of the organizations or room of these participants.

Key words: awareness, feeding, quality of life.



* **MAX LEANDRO DE ARAÚJO BRITO** é Especialista em Educação à Distância pela Faculdade de Tecnologia e Ciência, e bacharel em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho é um fator importante a ser considerado durante o desenvolvimento das atividades de uma organização. É a partir do desempenho do trabalhador que as tarefas são realizadas, sendo indispensável para isso que os funcionários estejam bem consigo mesmos. Para um bom desenvolvimento dessa qualidade de vida, um dos passos é o bem estar alimentar, por onde passam os cuidados com uma correta alimentação, que está relacionado à alimentação adequada, num local agradável e satisfatório.

Tem-se a hipótese de que os trabalhadores muitas vezes não possuem informações adequadas para conseguirem, sozinhos, fazerem escolhas corretas sobre sua alimentação tornando-se necessária a conscientização da organização que o admitiu, além de empenho pessoal, para se chegar a uma qualidade de vida no trabalho satisfatória.

O Brasil é um país em desenvolvimento onde grandes organizações convivem ao lado de micro e pequenas empresas, todas com suas peculiaridades, sejam fatores positivos ou negativos que podem auxiliar ou prejudicar o alcance dos mercados que as rodeiam. É perceptível que devido à minimização de custos muitas empresas não conseguem oferecer condições adequadas de alimentação e até mesmo de informações para seus colaboradores.

Ter conhecimentos sobre uma alimentação saudável pode ajudar a escolher melhores soluções alimentares, seja para ganho ou diminuição de peso, favorecendo o melhoramento da qualidade de vida de uma forma geral e no trabalho. O conhecimento do tipo de alimentos a ser ingerido (desprezando-

se mitos alimentares prejudiciais), mesmo não sendo profundo, pode facilitar e melhorar a vida de diversos empregados.

Levando-se em conta as informações do contexto apresentado chegou-se ao seguinte problema: Qual a conscientização entre trabalhadores que freqüentam uma microempresa natalense sobre mitos alimentares?

Procurando atender ao problema exposto, essa pesquisa tem por objetivo observar a conscientização sobre tabus alimentares entre trabalhadores de diversas organizações que almoçam em uma microempresa da cidade de Natal/RN durante as jornadas de trabalho.

Dentre os motivos que levam ao estudo da qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva da alimentação balanceada estão as poucas informações que se tem sobre a realidade vivenciada por trabalhadores em relação a tabus que interferem na hora de escolherem uma alimentação adequada para o período da jornada de trabalho; e a necessidade de fazer as empresas conhecerem um pouco mais as conseqüências de seus atos no que tange à terceirização do serviço de alimentação. Trabalhar com esse assunto torna-se relevante para os estudantes de administração pela possibilidade de aquisição de conhecimento prático em um assunto pouco explorado no mundo dos negócios. A viabilidade desse estudo torna-se possível a partir do momento em que se consegue visualizar lacunas da qualidade de vida no trabalho pouco conhecidos, aumentando a quantidade de conhecimento sobre eles.

No presente trabalho, a princípio faz-se uma apresentação de conceitos sobre qualidade de vida, alimentação e qualidade de vida no trabalho. Tendo-se

essas informações segue-se para a investigação da realidade de consumidores da empresa Casa da Quentinha situada no bairro Quintas na Cidade de Natal, estado do Rio Grande do Norte. Essa organização fornece alimentação durante o horário do almoço para funcionários das empresas das proximidades. Trata-se de uma microempresa (ME) familiar com seis funcionários que abre de segunda a sábado das 10h e 30 min. às 13h 30 min.

Para se conseguir uma quantidade mais profunda de dados optou-se pelo método qualitativo de pesquisa, visto que com ele podem-se ter informações mais específicas e individualizadas do objeto de pesquisa.

Por fim são destacados os principais resultados da pesquisa e é exposta a conclusão.

2. Qualidade de Vida, saúde e alimentação

Uma qualidade de vida no trabalho satisfatória é importante para a manutenção da produtividade adequada durante as jornadas de trabalho. E para se conseguir essa qualidade, dentre outros zelos, deve-se cuidar da alimentação do colaborador.

A idéia de QVT (qualidade de vida no trabalho) é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos juntamente com novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com mais poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional (WALTON, 1973). Dessa forma a qualidade de vida é uma forma de reconhecimento da empresa perante a utilidade do capital humano que a

constitui. A organização deve contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, começando do respeito ao trabalhador para só então alcançar os fornecedores, os clientes, os concorrentes. Nesse processo de harmonização entre participantes devem-se compreender as peculiaridades de cada indivíduo, que é pensante, produtor de conhecimento, capaz de interagir com os demais participantes da empresa e com a sociedade que a rodeia. Na busca pela afinidade com os colaboradores é fundamental a adequação dos aspectos estruturais da organização, com valorização dos cargos, entendimento das múltiplas formas de processos que ocorrem nos setores da empresa, pra que ocorra uma divisão produtiva do trabalho. É perceptível que nessa abordagem do trabalho surge uma maior autonomia, um desenho mais flexível de cargos e atividades. Além da melhora na valorização do capital intelectual, acontece a integração entre os colaboradores, visto que as amizades entre eles podem gerar melhores resultados e um fluxo mais harmônico de informações entre os departamentos organizacionais. Se acontece a valorização do ser humano, aprimoramento das suas atividades e adequação da empresa as necessidades, conseqüentemente o ambiente organizacional torna-se mais produtivo, com evoluções constantes, voltando para absorção e aprendizado de novos conceitos e técnicas de melhoramentos.

A QVT busca humanizar as relações de trabalho dentro do contexto organizacional, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho (BÚRIGO, 1997). Se é nas organizações que passa-se a maior parte da vida, é natural que estas sejam

lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do trabalho, como informa Vasconcelos (2001). Locais onde se possa viver com qualidade de vida, satisfação e alegria.

De acordo com Bowditch e Buono (1992), a QVT está ligada à relação entre condições de trabalho e bem estar, seja através da manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, ou a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas. A forma como é encarado o trabalho passa então a influenciar na percepção da qualidade de vida do trabalhador, pois se o ambiente está adequado à realização das atividades, o colaborador se sente bem ao realizar seus afazeres. O trabalhador com QVT possuiria uma dedicação evidenciada através de sua alegria e satisfação em estar na empresa, realizando suas atividades. Além disso, a empresa possibilitaria o desenvolvimento das capacidades intelectuais de cada participante, além de acompanhar a saúde física e permitir o convívio harmônico entre os diversos participantes de cada setor, seja com socialização de idéias, festas comemorativas, reuniões de treinamento e/ou qualificação. No atendimento as mais diversas necessidades dos funcionários, os cuidados com alimentação não devem ser negligenciados, visto que são importantes para a manutenção da saúde e conseqüente diminuição do absenteísmo.

A QVT constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho associada ao bem-estar, à saúde e segurança do trabalhador (BÚRIGO, 1997). Percebe-se que é importante existir a qualidade de vida para o trabalhador não se sentir em um mundo estranho quando se

encontra no ambiente organizacional. É fundamental que ele esteja engajado e seja participante das transformações inerentes ao ambiente adaptável que se forma dentro das empresas que focam o desenvolvimento associada à manutenção das boas condições de trabalho de seu pessoal. Também não se deve descuidar da saúde, e principalmente da alimentação, já que trata-se de um atendimento a uma necessidade humana presente no dia-a-dia. Os cuidados com a alimentação podem ajudar no bom desempenho do trabalho, favorecendo a empresa e deixando o funcionário orgulhoso da efetivação das atividades e processos. Dessa forma, é importante que o trabalhador tenha consciência do que está comendo e de suas escolhas alimentares, visto que o resultado da alimentação poderá interferir na realização de suas atividades.

Uma alimentação é adequada quando, além de trazer os nutrientes necessários, colabora para a construção de seres humanos saudáveis (MALUF, 2007). O processo de alimentação passa não apenas pelo simples ato de digerir alimentos, pois abrange a absorção da comida e seus resultados. A comida deve ser entendida nesse processo como uma forma de trazer vitalidade ao ser, não ficando restrita apenas ao prazer e ao sabor trazidos ao humano pelas refeições.

Moreira e Araújo (2005) observam alguns mitos alimentares que podem influenciar na qualidade de vida (e conseqüentemente no trabalho) das pessoas que não conhecem a verdade sobre eles. Tratam-se de informações passadas de geração a geração pela tradição oral e até mesmo propagandas televisivas, ou de mídias auditivas e escritas.

Os autores destacam que:

- Não é possível emagrecer 10 quilos com saúde em uma semana, visto principalmente que em regimes drástico as primeiras diminuições são na massa muscular e não na gordura, que geralmente é tida como o alvo desses tipos regime;
- Apenas diminuir a quantidade de refeições diárias não ajuda a emagrecer, sendo recomendado comer pequenas refeições mais vezes;
- É importante comer gordura, mas com moderação;
- Mesmo praticando exercícios físicos não se deve comer gordura à vontade, pois ela aumenta o colesterol no sangue.

Falando sobre alimentação saudável, Moreira e Araújo (2005) ressaltam que é importante tomar bastante líquido nos intervalos entre as refeições. Essa regra é válida também para o ambiente de trabalho, pois nesse período o corpo necessita de cuidados com a saúde. O fato de parar as atividades para beber água não pode ser encarado como uma perda de tempo, mas sim como uma pausa para cuidados com a saúde. E é essa saúde um dos fatores que possibilita a efetuação das atividades e também um importante fator para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Portanto, acredita-se no melhoramento das condições de vida do trabalho como o aumento de cuidados com alimentação e saúde.

3. Material e métodos

O presente trabalho visa observar a conscientização sobre mitos alimentares entre trabalhadores que frequentam a empresa Casa da Quentinha sobre tabus alimentares. Dessa forma, a pesquisa é qualitativa de caráter exploratório. Trata-se de um estudo de caso, pois como coloca Roesh (2005) examina um

fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto.

A população interna desta pesquisa compreende todos os clientes que se alimentam no espaço físico da empresa em um total de 12 pessoas. Devido ao pequeno número da população os dados foram obtidos de forma censitária.

Como objeto de estudo desta pesquisa têm-se clientes (trabalhadores em horário de almoço) da empresa.

Os dados primários foram obtidos pelos pesquisadores através de entrevistas. Essas entrevistas continham seis questões embasadas na revisão bibliográfica realizada sobre alimentação, qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida. Uma questão estava associada à estratificação quanto à atividade exercida; cinco se referiam a mitos expostos por Moreira e Araújo (2005); uma tratava de alimentação saudável também embasada em Moreira e Araújo (2005). Levando-se em conta que consistiram em questões abertas – entrevista semi-estruturada, pôde-se registrar aspectos de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho relacionados à alimentação expostos nas respostas.

Quanto ao tratamento dos dados, foi realizada análise dos discursos e feito um percentual de hábitos corretos e incorretos para cada questão (excluindo-se a questão de estratificação). O cálculo das porcentagens foi realizado no Excel.

Um estudo piloto foi realizado para verificar a pertinência e confiabilidade do instrumento, sendo aplicados dois questionários junto ao público alvo.

4. Resultados e discussões

Observou-se que entre os entrevistados estão mecânicos, motoristas, marceneiros, manicuras, bancários,

balconistas, costureiras, serigrafistas. Percebeu-se através da análise das respostas que todos são alfabetizados, sendo um público influenciado, no que tange à alimentação, pela mídia televisiva e escrita (revistas). Nas respostas são freqüentes citações de programas de culinária da televisão, de informações de nutricionistas que participaram desses programas, bem como citações de revistas de culinárias e de famosos (que divulgam métodos controversos de emagrecimento, dentre outros). Os próprios trabalhadores mencionam que seguem as informações adquiridas por mídia televisiva e escrita, chegando a modificar hábitos antigos por causa de anúncios de uma nova descoberta científica, ou de uma dieta com alto poder de redução de gordura.

Nas respostas referentes ao mito de emagrecer de forma exagerada em um curto intervalo de tempo a minoria dos entrevistados responderam que é uma alternativa possível, enquanto a maioria dos mesmos foi desfavorável. Percebeu-se que os entrevistados não são enganados com a palavra alimentação “saudável” colocada propositalmente na pergunta para deixar a impressão de ser uma dieta milagrosa e aparentemente bem receitada por especialistas como as vendidas em programas televisivos, revistas, jornais. Viu-se que a maioria dos entrevistados acha que é difícil e até demorado emagrecer com saúde, o que afeta o pensamento na hora de realizar alguma alimentação no horário de trabalho. Muitas vezes, quando se está com o desejo de emagrecer acaba-se controlando a quantidade de comida ingerida, até no ambiente de trabalho, pelo fato de não existir tal receita milagrosa.

Quanto á quantidade de refeições diárias, pouco mais da metade dos entrevistados concordou que diminuir a

quantidade das mesmas ajuda a emagrecer. É notória uma divisão de opiniões muito forte, não se percebe uma segurança ao afirmar se apenas o fato de diminuir a quantidade de vezes de refeições durante o dia pode provocar diminuição saudável de peso. A maioria das respostas, tanto afirmativas quanto negativas, foi dada sem embasamento científico. Dessa forma, a decisão de diminuir a quantidade de refeições ou continuar na periodicidade de sempre passa pela idéia que se teve ao praticar esse método: se comeu uma refeição a menos, ingeriu o que não foi comido na seguinte; ou se deixou de comer uma refeição sentiu menos culpa por ter resistido à comida, o que com certeza elevou a auto estima favorecendo o sucesso (ou impressão de sucesso) do método. O trabalhador que acredita na diminuição da quantidade de refeição pode vir a desprezar uma alimentação importante durante a metade da jornada de trabalho, o que pode prejudicar o rendimento durante o restante do período de tempo na empresa.

Quanto à necessidade de beber água durante o período de trabalho a menor parte vê como um atraso na produção. É perceptível que as empresas estão abertas ao atendimento da necessidade de beber água durante a jornada de trabalho. A maior parte dos entrevistados costuma beber água durante o expediente, chegando até a levar garrafas descartáveis para a empresa para armazenar água em um local mais próximo, diminuindo períodos de paralisação do trabalho para locomoção atrás de água.

Verificou-se que a maioria dos entrevistados concorda que parar de comer qualquer tipo de gordura é um hábito saudável. Tem-se a falsa idéia de que todo e qualquer tipo de gordura é

nocivo à saúde e, portanto desnecessário para a manutenção da qualidade de vida. Esse dado revela a crença de que comer gordura não é um hábito recomendado (e em quantidades inadequadas realmente não é), mas ao mesmo tempo mostra a presença de radicalismo, que durante a alimentação pode fazer com que o trabalhador deixe de comer um alimento necessário para a dieta adequada pelo fato de apresentar, por natureza, um maior teor de gordura.

Dos pesquisados, a minoria acha que se pode comer gordura a vontade desde que a pessoa se exercite. A maioria dos entrevistados se baseia em experiências práticas para acreditar que não é possível controlar o nível de gordura no organismo apenas com exercícios físicos. Dessa forma, preferem fazer uma seleção do alimento que ingerem para não precisarem perder uma quantidade grande de tempo com exercícios físicos, embora essa seleção não seja adequadamente orientada.

Destaca-se que a minoria dos entrevistados tinha informação sobre alimentação saudável no trabalho. É percebido que ao terceirizarem o serviço de alimentação dos empregados as empresas acabam se despreocupando com responsabilidades desse setor. Os cuidados com alimentação ficam delegados à empresas que muitas vezes não possuem nutricionistas para orientarem o processo de fabricação dos alimentos e as escolhas dos clientes. Destaca-se também uma responsabilidade sobre a escolha da alimentação que as empresas delegam aos próprios trabalhadores, que muitas vezes não conseguem ter autocontrole em suas escolhas e atos.

Percebe-se que existe uma procura reduzida tanto por parte dos padrões quanto dos empregados para criação de programas ou ações de conscientização

sobre mitos alimentares, alimentação balanceada. O conhecimento sobre esses assuntos na maioria das vezes acaba vindo da televisão e revistas que nem sempre conseguem informar veridicamente os dados, além de não atenderem todas as dúvidas existentes.

Portanto, verificou-se que a grande maioria dos entrevistados não tinha informações suficientes para desacreditarem em crenças alimentares errôneas sobre alimentação saudável, o que acaba influenciando decisões impróprias relacionadas à alimentação na jornada de trabalho e conseqüentemente à saúde, favorecendo a diminuição da QVT.

Conclusão

Pode-se concluir que a conscientização entre trabalhadores de diversas organizações que almoçam, durante a jornada, na microempresa natalense Casa da Quentinha sobre mitos alimentares é muito baixa.

Essa baixa conscientização acontece tanto pelo fato das organizações e colaboradores não apoiarem diretamente programas ou ações de conscientização sobre esses mitos, alimentação balanceada; quanto pela acomodação, ou pouca vontade de se adquirir dados confiáveis, visto que se baseiam nos dados passados na televisão, jornais e revistas, que muitas vezes não orientam adequadamente.

Portanto, as decisões alimentares inadequadas geradas a partir da pouca informação sobre mitos alimentares podem ocasionar escolhas alimentares não recomendadas, causando males a saúde e conseqüente diminuição da qualidade de vida no trabalho.

Dentre as limitações da pesquisa está o não levantamento com a empresa terceirizada para conhecer como a alimentação é pensada para a qualidade

da alimentação e como esta se relaciona com os mitos alimentares. Dessa forma, sugere-se um foco mais abrangente, focando a visão da organização que oferece o alimento, em futuras investigações.

Referências

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992

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

MALUF, R. S. J. **Segurança alimentar e nutricional**. Petrópolis: Vozes, 2007.

MOREIRA, R. L. B. D.; ARAÚJO, M. G. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: leitura, 2005.

ROESH, S. M. A. **Projeto de estágio e pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, v. 08, nº 1, p. 23-35, 2001.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, v. 15, n.1, p. 11-21, 1973.