

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE SAÚDE PÚBLICA**

**Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados  
pelo Programa de Alimentação do Trabalhador em uma  
empresa no município Rio Grande da Serra**

**Zoraia Moura da Silva**

**Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós- Graduação em Saúde Pública para  
obtenção do título de Mestre em Ciências.**

**Área de Concentração: Serviços de Saúde  
Pública**

**Orientadora: Professora Doutora Fabiola  
Zioni**

**São Paulo  
2012**

# **Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador em uma empresa no município Rio Grande da Serra**

**Zoraia Moura da Silva**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Saúde Pública para obtenção do título de Mestre em Ciências.**

**Área de Concentração: Serviços de Saúde Pública**

**Orientadora: Professora Doutora Fabiola Zioni**

**São Paulo  
2012**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na sua forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida **exclusivamente** para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

## DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha família, em especial à minha mãe e à minha avó que, mesmo quando eu não acreditava em meu potencial, nunca deixaram de acreditar mim. Tudo o que conquistei e conquistarei é, sem dúvida, espelhando-me em vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora Doutora Fabiola Zioni, por ter acreditado na minha capacidade e, ao longo do desenvolvimento deste trabalho, ter me orientado de maneira atenciosa e amiga, compartilhando experiências. Sinto-me honrada por ter tido o privilégio de tê-la como orientadora.

À Professora Associada Maria Cecília Focesi Pelicioni, a qual se tornou para mim um modelo de profissional e ser humano a ser seguido. Qualquer palavra que eu pudesse escrever seria insuficiente para descrever tamanha admiração e carinho que sinto por ela.

Ao Professor Doutor Daniel Henrique Bandoni, pelas importantes contribuições para a realização deste projeto.

À Professora Doutora Helena Wada Watanabe por ter tido paciência comigo em meu processo de aprendizado e ter me dado a honra de compartilhar seus conhecimentos, agregando de maneira positiva neste estudo.

À nutricionista Janete Emy, pela atenção, amizade e paciência durante a coleta de dados.

Aos funcionários e gestores da empresa alvo da pesquisa, meus sinceros agradecimentos pela atenção, compreensão e colaboração para o desenvolvimento do estudo que resultou neste trabalho.

À minha mãe Zoraide e à minha avó Norma, por sempre me apoiarem e tornarem possíveis as minhas conquistas. Ambas são extremamente importantes na minha vida, e tenho muito orgulho de tê-las ao meu lado. Eu as amo muito.

Ao meu irmão Roterdan, que tem me auxiliado a vislumbrar novos horizontes e proporcionado uma nova perspectiva de futuro, meus sinceros agradecimentos...

Ao meu pai Roteldes, por ter sido um excelente pai e amigo até meus 16 anos. Tenho certeza de que sempre torceu pela minha vitória, apesar da distância.

À querida amiga e companheira Bruna (Bruninha), por estar comigo em todos os

momentos, desde a época da graduação, apoiando e aconselhando da melhor maneira possível. Sempre serei grata e nem tenho palavras para expressar o carinho que sinto por ela. Mais que uma amiga, Bruninha é uma irmã.

Aos amigos Maria Aparecida (Cidinha), Guy Revi e Vera Müller (Verinha), pelo carinho e por entenderem a minha dedicação a este projeto. Serei eternamente grata a vocês.

À Empresa Controlare Segurança Alimentar Ltda., por, além de ter me oferecido a oportunidade de ter contato com trabalhadores beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador e, assim, poder vislumbrar a realização deste trabalho, ter me proporcionado um amadurecimento pessoal e profissional. Sinto-me imensamente honrada de ter trabalho nesta empresa e fazer parte dessa família.

Aos meus eternos amigos Sônia Martins (Soninha), Helen Samara, Fatiminha, Caio, Andrey, Gislene (Gi), Sandra, Suelen, Lígia, Silvana, Thaiza (prima), Leonardo (Leo), Andrea Carbone, Flávia, Fabiana (Fabi), Cacá, Tereza (Tere), Daniel (Dani), Diego (Di), Hélio, Jefferson, Rodox, Gustavo (Gu), Luciana (Lu), Arthur, Mendes, Talita, Roberto (Jun), Keila (prima preferida), Luiz Fernando (primo), Renata, Tia Neurinha, Tia Augusta, Sabrina e Ieda, por proporcionarem-me momentos felizes e descontraídos ao longo desses meses. Agradeço a amizade de cada um que, de maneiras diferentes, tornaram a minha vida alegre.

Ao meu eterno amigo Tadeu, que, durante anos, apoiou e incentivou-me a seguir meus sonhos e a torná-los realidade.

À CNPq, pelo apoio financeiro para o desenvolvimento desta pesquisa.

A todos que fizeram parte da minha história ao longo desses anos, sem dúvida sou o resultado de cada interação pessoal que tive.

A Deus por estar sempre ao meu lado, guiando meus passos em meu objetivo de ajudar ao maior número de pessoas possível.

**MUITO OBRIGADO!**

## EPÍGRAFE

“A alegria está na luta, na tentativa, no sofrimento envolvido e não na vitória propriamente dita.”

(Mahatma Gandhi)

"Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas agir, mas também sonhar; não apenas planejar, mas também acreditar."

( Anatole France )

“Preciso que me reconheçam  
que me digam Olá e Bom dia  
mais que de espelhos  
preciso dos outros  
para saber quem eu sou”

(Adélia Lopes)

## RESUMO

Silva ZM. Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador em uma empresa no município Rio Grande da Serra. (Dissertação de mestrado). São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2012.

**INTRODUÇÃO:** O ato de se alimentar é complexo, sofrendo influência de diversos fatores. O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi criado pela Lei 6.321, de 14/4/1976. Considerando a importância da sociabilidade ao se alimentar, é factível afirmar que estudos que analisam a sociabilidade em Políticas Públicas que atuam na alimentação são importantes para o delineamento dos programas. **OBJETIVOS:** Verificar se existe uma relação entre o ato de se alimentar no trabalho e a sociabilidade entre os beneficiados de uma empresa que faz parte do PAT na modalidade autogestão. **METODOLOGIA:** Foi realizado um estudo de caso exploratório em uma empresa cadastrada no PAT na modalidade de autogestão, localizada no município Rio Grande da Serra. Como instrumento para a coleta dos dados, optou-se por análise documental, entrevista aberta com a nutricionista, bem como entrevista estruturada com os trabalhadores. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Para a análise dos dados, realizou-se uma triangulação dos resultados. Aceitaram participar da entrevista 294 trabalhadores, compondo 54% dos 543 trabalhadores daquela fábrica. Os cargos ocupados eram na grande maioria operacionais, incluindo operador de máquina de produção (64,3%) e prensista (10,1%). Suas funções requererem força física, e isso se refletiu no gênero dos participantes: 234 homens (79,6%) e 60 mulheres (20,4%). A maior concentração das idades para os homens (56,6%) é a faixa mais jovem (19 a 29 anos). Do total, 56% consideraram as refeições servidas **muito boas**, e 40%, **boas**. Dos entrevistados, 52% referiram permanecer apenas entre 15 e 30 minutos no refeitório, 44,9% até 15 minutos e apenas 3,1% permaneciam entre 30 minutos e 1 hora. Esse dado é preocupante, pois indica uma pequena permanência da maioria deles no local, o que pode revelar uma má escolha dos horários nas refeições pela empresa, o que impossibilitaria o estabelecimento de relações mais profundas entre as pessoas. Questionados sobre quem era(m) sua(s) companhia(s) na hora da refeição, 85,7% afirmaram estarem com colegas do mesmo setor, 9,2% colegas de outro setor, 3,1% sozinhos. 48% dos colaboradores afirmaram ter uma relação **muito boa** com seus colegas de trabalho, 50% referiram uma **boa** relação. Sobre o que acham do refeitório: 44,90% consideravam **bom**, e 22,45% **muito bom**, pois o ambiente era bom para se descontraírem e descansar (29,9%), havia boa limpeza e higiene (23,9%), alimentação era boa e saudável (11,8%). Os que não gostavam do local alegaram barulho insuportável (1,5%), refeitório com odor desagradável (1,5%) e falta de uma televisão (1,5%). **CONCLUSÃO:** Os resultados obtidos com as entrevistas e análise documental demonstraram que a presença do PAT na empresa pode ter contribuído para uma maior sociabilidade entre os beneficiados.

**Descritores:** Programa de Alimentação do Trabalhador, Sociabilidade, Alimentação



## ABSTRACT

Silva ZM. Case Study: sociability among the beneficiaries of the Worker Food Program at a company in the city Rio Grande da Serra. (Dissertation). Sao Paulo: Faculty of Public Health, USP; 2012.

**INTRODUCTION:** The act of eating is complex and it is influenced by many factors. The Worker Food Program (WFP) was established by the 6321 Act on 4/14/1976. Considering the importance of sociability when eating, it is feasible to say that studies examining sociability in Public Policies which concern eating are important for the design of the programs. **OBJECTIVES:** To determine if there is a relation between eating at work and socializing among the beneficiaries of a company that is part of the WFP in the self-management mode. **METHODS:** We conducted an explanatory case study in a company registered at the WFP in the form of self-management, located in the Rio Grande da Serra County. As an instrument for data collection, we chose to do document analyses, open interviews with the dietitians as well as structured interviews with the workers. **RESULTS AND DISCUSSION:** The analysis of the data was performed by screening of the results. 294 workers agreed to participate in the interviews, making up 54% of a total of 543 workers in that factory. The job positions were overwhelmingly operational in nature, including machine operator (64.3%) and press operator (10.1%). Their duties require physical strength and this reflected in the participant gender: 234 were men (79.6%) and 60 were women (20.4%). The largest age groups for men (56.6%) was of young adults (19-29 years of age). 56% thought the meals which were served at work were **very good** and 40% thought they were **only good**. 52% of respondents reported spending just 15 to 30 minutes in the cafeteria, 44.9% up to 15 minutes and only 3.1% spent between 30 minutes and 1 hour in the cafeteria. These findings are particularly worrisome because they indicates that the workers did not stay very long in the cafeteria, which may reveal a poor meal schedule choice by the companies, which would consequently make it impossible to establish deeper relationships with co-workers . When asked who they shared their meal time with, 85.7% said they shared it with peers that worked in the same sector, 9.2% said they shared it with people from other sectors, 3.1% said they spent it alone. 48% of the respondents reported having a **very good** relationship with their co-workers, 50% reported a **only good** relationship. When asked about what they thought of the cafeteria: 44.90% thought it was **only good** and 22,45% thought it was **very good**, for different reasons: because the environment was good to relax and rest (29.9%) because it was clean and wholesome (23.9%), because the food was good and healthy (11.8%). Those who disliked the cafeteria claimed it was due to: unbearable noise (1.5%), unpleasant odors (1.5%) and lack of a television (1.5%). **CONCLUSION:** The results of interviews and document analyses showed that the WFP in a specific company may have contributed to greater sociability among the beneficiaries.

**Keywords:** Worker Food Program WFP, Sociability, Eating

# ÍNDICE

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
1.1 SOCIABILIDADE E ALIMENTAÇÃO .....	15
1.2 SAÚDE DO TRABALHADOR .....	21
1.3 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR .....	24
<b>2.JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>30</b>
<b>3.OBJETIVOS</b> .....	<b>32</b>
3.1 OBJETIVO GERAL.....	33
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	33
<b>4.METODOLOGIA</b> .....	<b>34</b>
4.1 METODOLOGIAS UTILIZADAS EM PESQUISAS CIENTÍFICAS .....	35
4.2 METODOLOGIA UTILIZADA NESTA PESQUISA .....	37
4.2 POPULAÇÃO DE ESTUDO.....	37
4.3 CENÁRIO DE ESTUDO .....	37
4.4 INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	38
4.4.1 ANÁLISE DOCUMENTAL .....	38
4.4.2 ENTREVISTA ABERTA.....	39
4.4.3 ENTREVISTA FECHADA .....	40
<b>5.LIMITAÇÕES DO ESTUDO</b> .....	<b>41</b>
5.1 ESCOLHA DO LOCAL DE ESTUDO .....	42
5.2 COLETA DE DADOS.....	42
<b>6.RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>7.CONCLUSÃO</b> .....	<b>55</b>
<b>8.REFERÊNCIAS</b> .....	<b>58</b>
<b>9.ANEXOS</b> .....	<b>65</b>
9.1 ANEXO 1: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	66
9.1.1 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS GESTORES .....	66
9.1.2 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS TRABALHADORES .....	67
9.2 ANEXO 2: ENTREVISTA ESTRUTURADA .....	68

## Índice de tabelas e gráficos

<b>Figura 1: Espaço social alimentar.....</b>	<b>18</b>
<b>Figura 2: Localização geográfica do município de Rio Grande da Serra.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabela 1: Parâmetros nutricionais.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabela 2: Distribuição de macronutrientes, fibras e sódio.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabela 3: Distribuição de idade por sexo de trabalhadores de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, em 2012.....</b>	<b>46</b>
<b>Gráfico 1: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito do tempo de serviço na empresa, em 2012.....</b>	<b>47</b>
<b>Gráfico 2: Distribuição de respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito da qualidade da alimentação servida, em 2012.....</b>	<b>48</b>
<b>Gráfico 3: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito dos motivos que justificavam a companhia dos colegas durante as refeições, em 2012.....</b>	<b>52</b>
<b>Gráfico 4: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito da percepção sobre o ambiente das refeições, em 2012.....</b>	<b>52</b>

## APRESENTAÇÃO

*“O mais valioso de todo o capital é aquele investido nos seres humanos”.*  
(Alfred Marshall)

Desde muito cedo, tive a percepção de que cada indivíduo é especial, não importando sua classe social, credo, visão política ou opção sexual, mas sim sua “essência”.

Por ser de uma família formada por militares, o respeito pela hierarquia sempre foi muito marcante, ou seja, existe alguém “superior” a mim, que tem a capacidade e a obrigação de guiar-me, e existe sempre alguém “inferior” a mim, que terei que saber guiar.

Sendo assim, apesar de ter a percepção de que cada pessoa é única, também a percepção de autoridade e de diferenças sociais fazia parte da ordem natural das coisas, pois, como me foi ensinado que naturalmente uma pessoa sabia mais do que a outra, extrapolar esse conceito para as relações sociais foi óbvio e, durante muitos anos, não o questionei.

Mantive essa opinião até dois anos antes de entrar na faculdade, quando passei por uma situação que mudaria muito minha vida e meu jeito de pensar. Nesse momento, comecei a questionar as relações sociais e desigualdades.

Durante toda a graduação, realizei diversos estágios nas principais áreas de atuação de uma nutricionista por entender que essas atividades se faziam necessárias para a prática após a faculdade. Uma das coisas que aprendi, desde pequena, é que só através do estudo e trabalho árduos é possível obter o sucesso e, por acreditar nisso, nunca tive problemas em estudar e trabalhar.

Em 2007, tive meu primeiro contato com empresas e profissionais que atuam no setor de assessoria/consultoria nutricional, que basicamente consistem em adequar os estabelecimentos que manipulam o alimento às legislações sanitárias vigentes. Esse trabalho, mais do que adequação estrutural, consiste em capacitar os funcionários quanto

às Boas Práticas de Fabricação (BPF).

No início, acredito que, pela inexperiência e pela formação rígida que tive, não compreendia os motivos pelos quais os funcionários, por mais que eu os orientasse, raramente faziam o que eu sugeria. Confesso que demorei pelo menos quatro meses para entender que seu aparente desinteresse estava além das informações técnicas repetitivas que eu oferecia toda semana, mas, sim, perpassavam as relações sociais que os trabalhadores tinham entre si e com suas famílias e interferiam positiva e/ou negativamente no rendimento do seu trabalho.

Após essa compreensão, comecei a me interessar e estudar assuntos relacionados à psicologia e à sociologia, principalmente sobre a percepção do indivíduo ser influenciada por uma rede complexa de fatores.

No início de 2010, tive a oportunidade de ter um contato mais próximo com temáticas relacionadas às Políticas Públicas, em especial com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Por ter um conhecimento anterior sobre fatores relacionados à socialização – e confesso que esses ainda são bastante limitados – identifiquei que as relações sociais entre os funcionários favorecidos pelo programa pareciam ser diferentes entre as três modalidades existentes, uma vez que estruturalmente possuem dinâmicas diversas.

Pesquisei na literatura materiais que fundamentassem minha intuição. Entretanto, apesar de existirem pesquisas relacionadas ao PAT, em sua grande maioria, essas possuem enfoque apenas nutricional, ou seja, não atendiam às minhas inquietações.

Diante do exposto, vi-me motivada a realizar este estudo e espero que possa contribuir para novos estudos na área de nutrição e alimentação.

## INTRODUÇÃO

---

# 1.INTRODUÇÃO

## 1.1 SOCIABILIDADE E ALIMENTAÇÃO

A sociabilidade capacita, de maneira natural, o ser humano a conviver em sociedade, desenvolvendo-se por meio da socialização, ou seja, ao integrar-se em um grupo, o indivíduo interioriza conjunto de hábitos, costumes e regras pertinentes ao seu meio.

As relações interpessoais podem ser consideradas vínculos significativos para os indivíduos, haja vista que as pessoas influenciam as atitudes e comportamentos de outras. Isto pôde ser verificado em diversos estudos que observaram a maneira como essas interações podem contribuir para a vida dos integrantes de um grupo (BEEHR et al., 2004; BROUGH, PEARS, 2004).

O pesquisador Kurt Lewin (1965), descreve o comportamento dos indivíduos como *“produto de um campo de determinantes interdependentes conhecidos como ‘espaço de vida’ ou ‘campo social’”*.

*“Sociabilidade”*, segundo Simmel (1967) é *“forma pura”* de interação, ou a *“forma lúdica da socialização”*. A sociabilidade é *“a forma de interação social liberta do conteúdo ou da substância, uma vez que não possui um fim definitivo, nem conteúdo, e nem resultado fora dela mesma”*.

É interessante ressaltar que o caráter humano nos indivíduos é decorrente da convivência em grupo. Para Elias (1939), o conceito de indivíduo destina-se a pessoas interdependentes, pois *“(…) não há identidade-eu sem identidade-nós (…)”*. Segundo o mesmo autor, *“o sentido que cada um tem da sua identidade está estreitamente relacionado com as relações de ‘nós’ e de ‘eles’ no nosso próprio grupo e com a nossa posição dentro dessas unidades que designamos por ‘nós’ e ‘eles’”* (ELIAS, 1970).

A informação acima é ratificada pelo estudioso Kurt Lewin (1985):

“A essência de um grupo não é a semelhança ou a diferença entre seus membros, mas a sua interdependência. Pode-se caracterizar um grupo como um ‘todo dinâmico’; isto significa que uma mudança no estado de qualquer subparte modifica o estado de todas as outras subpartes. O grau de interdependência das subpartes de membros do grupo varia desde a ‘massa’ amorfa a uma unidade composta”.

Oliveira (2008) apoiando-se em Pichon-Rivière (1986) afirma que o indivíduo pode ser considerado como uma subjetividade originada socialmente a partir de um sistema aberto, incompleto, que “*faz sistema com o mundo*”, sendo assim, um ser contextualizado e histórico. Na Teoria do Vínculo, o autor denomina vínculo como “[...] *maneira particular pela qual cada indivíduo se relaciona com o outro ou outros, criando uma estrutura particular a cada caso e a cada momento [...]*”.

Para Simmel e Elias, o universo social é entendido por um conjunto de relações, um todo relacional, ou seja, relações em processo. Em decorrência disso, a socialização (*Vergesellschaftung*) é interação, e se compreende que as maneiras de interação constituem as formas de socialização (ELIAS, 1970). Cada relação, por mais insignificante que possa se apresentar contribui para a organização da vida em sociedade, e a sociedade é o conjunto dessas interações. Desse modo, “(...) *a partir de cada interação singular é possível adentrar na teia do todo. Não há uma via de acesso que seja privilegiada, senão que todas elas levam a ele*” (WAIZBORT, 2000).

Segundo o parâmetro das perspectivas acima citadas, é necessário iniciar uma análise dos processos de socialização, partindo das conexões, das relações e das interdependências para direcionar os elementos (pessoas e grupos) envolvidos (ELIAS, 1970). Devido a esses processos serem originados das interações, devem ser analisado considerando-se as redes de interdependência no qual estão relacionadas (WAIZBORT, 2000), ou seja, nunca podem ser estudados independentemente.

O estudioso David Frisby constatou e enfatizou a importância da análise das maneiras de sociabilidade realizadas por Simmel, de acordo com o seguinte entendimento: “*Contra a recusa racionalista, a sociabilidade como uma ‘frivolidade vazia’.*”



*Simmel sustenta que a sociabilidade é também a pura forma de socialização*” (FRISBY, 1993 apud JÚNIOR, 2005).

Socializar-se implica em constante transformação, uma vez que se trata de processos dinâmicos, tanto estruturais como processuais e individuais. As estruturas/configurações dos diferentes grupos sociais e as diversas estruturas/configurações dentro de uma determinada sociedade não são isoladas em si mesmas (SEILER apud HURRELMANN, 1991). Desta maneira, “(...) *a mutabilidade é uma característica imutável dos seres humanos. Ela não é uma espécie de caos, mas sim um determinando tipo de ordem (...)*” (ELIAS, 1970).

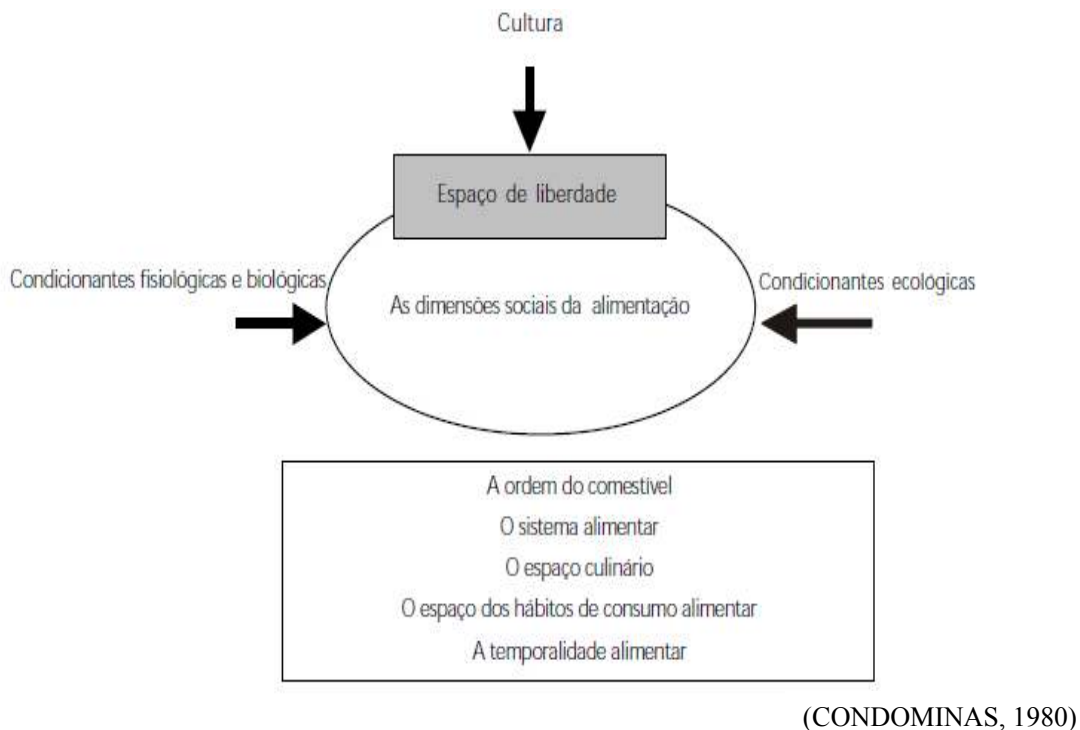
Em suas esferas mais amplas, os processos de socialização englobam um ser humano individual (todo um espectro de experiências, posicionamentos, saberes, estruturas emocionais, capacidades cognitivas); suas interações, comunicações e responsabilidades no meio social em que está inserido (relações familiares, escolares, interações com outras crianças, meios de comunicação de massa, religião etc.); assim como as distinções sociais que podem ocorrer nessas relações (sua pertença racial, de gênero, de estratificação social etc.). Essas dimensões devem ser analisadas – em seu conjunto ou em suas particularidades – em uma perspectiva sociológica, seguindo um modelo “reflexivo” de socialização (HURRELMANN, 1991), que possibilita avaliar como os indivíduos desenvolvem necessidades, capacidades, competências do agir, interesses e qualidades pessoais frente às regras, expectativas e costumes sociais.

É sabido que a alimentação é uma das dimensões mais importantes da vida de um ser humano, estando relacionada a diversos ciclos temporais determinados pela sociedade, sendo influenciada pelo ciclo de vida dos homens. Cada etapa corresponde a diferentes estilos alimentares, que são determinados pelo grupo social em que está inserido, variando em decorrência das relações sociais que são estabelecidas entre os indivíduos (POULAIN, 1998; POULAIN e NEIRINCK, 2000).

Para Bosi (1994), a alimentação pode ser considerada um fenômeno pluridimensional, que engloba o corpo, os sentidos (prazer), a vida de relação (ritual), o intelecto, o afeto, a sociabilidade e o social (relações sociais). A relação entre o homem e a comida é complexa, pois ultrapassa os limites fisiológicos. Os conceitos de Bosi (1994) e Lowenberg *et al.* (1970), enunciam que o alimento e as comidas costumam ser utilizadas com o objetivo de promover a sociabilidade interpessoal, contribuindo favoravelmente para a sociabilidade de um indivíduo.

O modelo proposto por Georges Condominas (1980), considerando a flexibilidade – mesmo que limitada – das escolhas alimentares, conceitua o espaço social para referir-se a um espaço de liberdade e zona de intersecção entre o cultural e o biológico, adotando, dessa maneira, a expressão espaço social alimentar (Figura 1).

Figura 1: Espaço social alimentar



Entende-se o espaço social alimentar como a área de liberdade que os indivíduos possuem em suas decisões alimentares sendo influenciada pelos fatores biológicos, dada

a sua condição de onívoro, e pelos fatores ecológicos do biótopo do qual faz parte (POULAIN 1999; 2002). O espaço social alimentar, de acordo com Poulain e Proença (2003), é um objeto sociológico total no sentido Maussiniano do termo; quer dizer, que “coloca em movimento (...) a totalidade da sociedade e de suas instituições” (MAUSS, 1980).

Esse modelo pode ser entendido como um delimitador das dimensões sociais da alimentação que propicia estudar, sem violar a autonomia social, a partir de um objeto sociológico reconhecidamente aceito pelo universo disciplinar da Sociologia. Entretanto, essa análise permite refletir sobre as interações, visto que, ao se estabelecer zonas de separação entre as ciências da Psicologia e Biologia, essa reflexão faz-se necessária (POULAIN e PROENÇA, 2003).

Com o modelo proposto por Condominas (1980), é possível analisar os diversos fatores que estão presentes e são cotidianamente utilizados pelos indivíduos em uma sociedade e, não raro, de maneira inconsciente uma vez que esse encadeamento se processa de forma implícita (FISCHLER, 1996a; 1996b).

Considerando a compreensão das decisões alimentares como uma nova área de pesquisa, segundo Poulain e Proença (2003), esse estudo está relacionado às ciências da nutrição e da Socioantropologia da Alimentação, e seu desenvolvimento caracteriza-se como pluri e transdisciplinares.

Atualmente, ao ser estudada, a alimentação é analisada em diversas perspectivas, que são consideradas independentes e complementares entre si, tais como apresentadas a seguir:

1) Perspectiva econômica: esse tipo de pesquisa enfoca a relação entre o consumo de determinado(s) alimento(s) e a renda de seus consumidores, considerando aspectos como a oferta e demanda, preço e abastecimento do(s) alimento(s) em questão.

2) Perspectiva nutricional: destaca composição química do(s) alimento(s) necessários à

saúde e ao bem-estar do indivíduo (macronutrientes e micronutrientes), nas carências e nas relações entre dieta e doença.

3) Perspectiva social: considerando uma perspectiva na área das ciências humanas, essa análise verifica as associações entre a alimentação e a organização social do trabalho, a diferenciação social do consumo, os ritmos e estilos de vida nas diferentes etapas do ciclo de vida.

4) Perspectiva cultural: tem por objetivo identificar os gostos, hábitos, tradições culinárias, representações, práticas, preferências, repulsões, ritos e tabus, isto é, o aspecto simbólico da alimentação.

Esses fatores destacam a necessidade e importância dos aspectos econômicos, sociais, nutricionais e culturais na determinação do tipo de consumo alimentar de uma sociedade (OLIVERA & THÉBAUD-MONY,1997).

A relação entre o ato de se alimentar e a sociabilização de um indivíduo está sendo cada vez mais inserida no desenho de políticas públicas direcionadas a alimentação e nutrição. Dada a relevância das relações sociais entre os indivíduos, em 2002, foi incorporado ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), política pública direcionada à Saúde do Trabalhador, o eixo da promoção da saúde, que engloba, dentre outros aspectos, a relação social entre os beneficiados (BRASIL, 2002).

Segundo Pelicioni & Pelicioni (2007) é plausível admitir que a saúde do trabalhador está diretamente associada às suas condições no trabalho e, como um fator importante para a manutenção de uma boa relação entre os trabalhadores é a sociabilização que ocorre no momento da alimentação, aprofundar os conhecimentos sobre esses tópicos faz-se relevante.

## 1.2 SAÚDE DO TRABALHADOR

Entre as décadas de 1930 e 1980, a assistência à saúde dos trabalhadores era responsabilidade das empresas e da Previdência Social, sendo o controle e a regulamentação das condições e ambientes de competência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Somente em 1988, com a nova Constituição Federal, os serviços de saúde pública no Brasil passaram a direcionar esforços com relação ao cuidado à saúde dos trabalhadores (LACAZ, 1996). Neste contexto, de acordo com os artigos 198 e 200 da Constituição Federal de 1988, compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) atuar de maneira a favorecer a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 1988).

A partir da Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90 no artigo 6º, parágrafo 3º, foram regulamentados os preceitos sobre a Saúde do Trabalhador como um *“conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”* (BRASIL, 1990), abrangendo, portanto:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde - SUS, em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde - SUS, da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentem riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidente de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

É importante destacar que a atuação dos movimentos sindicais e a inserção de novos direitos na Constituição indicam uma mudança, até então vigente, da relação Estado-Sociedade referente às políticas sociais e, de acordo com esse novo panorama, emergiram propostas visando à saúde dos trabalhadores na rede de saúde pública, os denominados Programas de Saúde do Trabalhador (PSTs). Isto envolve ações relacionadas à promoção e prevenção, mediante atuação de equipes multiprofissionais com empoderamento por parte dos sindicatos de trabalhadores no que refere-se a gestão, controle e avaliação (LACAZ, 1996).

O modelo referido anteriormente tem suas origens nas formulações da Saúde Pública de órgãos internacionais, tais como, Organização Panamericana de Saúde (OPAS), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Universidades (TAMBELLINI, 1984; LAURELL, 1991; LACAZ, 1996).

Atualmente, as políticas públicas voltadas ao trabalhador vislumbram superar os limites epistemológicos relacionados à Medicina do Trabalho-Saúde Ocupacional (MENDES, 1980). Busca-se a compreensão da implicação e relação entre o trabalho e a

saúde-doença, como também as relacionadas à organização e divisão do trabalho, o que traz consequências importantes para a saúde dos trabalhadores uma vez que, essas questões estão sendo debatidas nas discussões de gestões da força de trabalho (KALIMO *et al.*, 1987; SELIGMANN-SILVA, 1994).

É factível admitir que a Saúde Pública entenda que a categoria de trabalho engloba diversos fatores no processo, não se limitando às questões ambientais, mas como uma atividade que é circunscrita às relações sociais de produção, conforme preconizado por Navarro (1982). A partir disso, surgiu o conceito no qual o trabalho é considerado em suas diferentes formas de organização, compreendendo a relação entre o trabalho e o processo saúde-doença em suas implicações históricas (LAURELL e NORIEGA, 1989; NAVARRO, 1982).

Esta concepção permite um entendimento do trabalho que ultrapassa, como já foi dito, as questões ambientais e seus agentes e da saúde como uma constante, inserindo-a em uma perspectiva de sinergia entre o biológico e o psíquico, constituindo um nexo psicofísico indissociável e, uma vez que o sistema é desequilibrado em decorrência das relações sociais, pode originar danos psíquicos e físicos ao indivíduo (KALIMO *et al.*, 1987; LACAZ, 2000; MARMOT e THEORELL, 1988).

À medida que as classes trabalhadoras são entendidas como sujeito social e político, ocorre uma diferenciação com relação ao conceito adotado pela Saúde Ocupacional – Medicina do Trabalho, cujo trabalhador é um agente passivo no processo. Para a Saúde Pública, o trabalhador configura-se como um sujeito de mudança com capacidade de modificar e interferir em suas condições de trabalho (LAURELL *et al.*, 1992).

Segundo Christophe Dejours, nas décadas de 70 e 80, iniciaram-se pesquisas acerca da psicodinâmica do trabalho, demonstrando como as relações interpessoais interferem na motivação em realizar tarefas laborais e também na saúde do trabalhador

(DEJOURS, 1992). De acordo com essa percepção, a sociabilidade entre os trabalhadores é um fator importante no que tange aos aspectos relacionados à saúde do trabalhador, e isso ocorre, dentre outras situações, durante o ato de se alimentar.

Como já exposto anteriormente, o Programa de Alimentação do Trabalhador, uma dentre as diversas políticas públicas direcionadas ao trabalhador, tem por objetivo oferecer uma refeição em quantidade e qualidade aos trabalhadores brasileiros do setor formal visando interferir de maneira positiva nas condições de trabalho. Considerando que o momento da refeição possibilita a interação entre os indivíduos, a compreensão da importância da sociabilização ao se pensar no PAT faz-se necessária para garantir a saúde do trabalhador.

### **1.3 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

No Brasil as políticas sociais relacionadas à área da alimentação iniciaram-se em 1938 com a criação do Serviço de Alimentação da Previdência Social (SAPS), que tinha por objetivo melhorar o estado nutricional dos trabalhadores assegurados pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs) e pelas Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) (SILVA, 1998). Isso foi consequência de diversos estudos realizados a partir de 1930, que identificaram uma interdependência entre o estado nutricional e condições de vida dos trabalhadores e de suas famílias – o que implica em alimentação adequada e saúde, renda e rendimento no trabalho físico.

Em um de seus depoimentos, Josué de Castro, em 1940, referiu-se à criação do SAPS da seguinte maneira: *"(...) a fixação de mais uma etapa na Campanha pela boa alimentação, etapa que se pode chamar de aplicação social, em que o governo se associa aos técnicos para a solução do magno problema da alimentação popular, provando assim, mais uma vez, o carinho e a estima que dedica ao trabalhador brasileiro"* (CASTRO APUD



COIMBRA, 1985). Somente a partir do surgimento do SAPS, pode-se identificar a alimentação e nutrição como políticas públicas no Brasil.

De acordo com KRAUSE (2005), denomina-se estado nutricional “*o grau pelo qual a necessidade fisiológica de nutrientes do indivíduo está sendo atendida através do alimento que ele ingere*”. A influência da alimentação na saúde individual ou coletiva é verificada por meio da avaliação do estado nutricional.

O principal objetivo do SAPS era transmitir o conhecimento acerca da alimentação e do valor nutritivo dos alimentos por meio de boletins e das Visitadoras de Alimentação. Esse serviço foi extinto na época da ditadura militar e, para alguns autores, isso se deve ao fato de agregar a classe trabalhadora em restaurantes, podendo propiciar, dessa maneira, movimentos sociais contra a gestão do governo vigente (SILVA, 1998).

Durante a década de 1960, ocorreram diversas transformações quanto à alimentação e à nutrição do trabalhador e, somente na década de 1970, retornou o debate sobre a fome mundial no contexto internacional devido à preocupação com a manutenção da força de trabalho imposta pela expansão do capitalismo (SILVA, 1998).

Em 30 de novembro de 1972, foi criado o Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição (INAN), pela Lei 5829, que tinha por finalidade centralizar os planos e os programas de alimentação visando à formulação de uma política de alimentação e nutrição nacional, além de oferecer assistência ao governo na implantação do Programa Nacional de Alimentação e Nutrição - PRONAN (SILVA, 1998).

O I Programa Nacional de Alimentação – I PRONAN – pretendia melhorar os padrões alimentares e nutricionais em nosso país (VASCONCELOS, 1988: 70), entretanto, em decorrência de dificuldades técnicas e administrativas, nunca iniciou suas atividades (COIMBRA, 1985: 91). Com a criação do II Plano Nacional de Desenvolvimento – II PND – em 1975, planejou-se a estratégia para o desenvolvimento social, ratificando antigos planos e criando outros. Nesse contexto, a alimentação também foi considerada

um importante aspecto.

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi criado pelo II PRONAN e desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, decretada pelo Congresso e sancionada pelo Presidente da República Ernesto Geisel. Administrado pela Secretaria de Promoção Social, o PAT só iniciou efetivamente as suas funções em 1977 (SILVA, 1998). Esse programa está estruturado na parceria entre Governo, Empresa e Trabalhador, tendo como unidade gestora a Coordenação do Programa de Alimentação do Trabalhador/ Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho/Secretaria de Inspeção do Trabalho/ Ministério do Trabalho e Emprego – MET (BRASIL, 2002). Houve algumas alterações no programa com base em seu desenho original, entretanto este continuou a ser ampliado mesmo após o fim do II PRONAN em 1989 e em 1997 quando o INAN foi desativado (SILVA, 1998).

O PAT surgiu em uma época em que havia crescente preocupação quanto às questões relacionadas à desnutrição calórica e proteica, e das carências nutricionais específicas. Para reforçar a importância da inserção dos trabalhadores como público-alvo, Peliano e colaboradores (1985) afirmaram: *“Embora não sendo a maior prioridade do ponto de vista biológico, constitui-se a desnutrição do adulto, quando este é o chefe da família, a de maior repercussão social: a diminuição ou supressão de seus rendimentos afeta decisivamente a capacidade de sobrevivência do grupo familiar”*. Teria como alvo o trabalhador de baixa renda, ou seja, aquele que recebesse até dois salários mínimos.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego em 2011 havia 137.800 empresas cadastradas no PAT e 11.882 nutricionistas responsáveis pela implementação do programa. Por meio dessas empresas, o número de trabalhadores beneficiados atinge 13.436.706 (ANGELO et al, 2011). Estes dados demonstram que o PAT, através de seus objetivos e isenção fiscal para as empresas, impulsionou a alimentação coletiva no Brasil,

pois constata-se o crescente aumento, desde o surgimento do programa, do número de restaurantes instalados no local de trabalho.

O programa apresenta como finalidade a melhoria nas condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas na qualidade de vida, na redução de acidentes de trabalho e no aumento da produtividade (BRASIL, 2002). Por ser vinculado ao trabalho formal, os trabalhadores sem cobertura no mercado informal ou em zonas rurais não são beneficiados. Essas condições fazem com que o PAT seja caracterizado, por alguns estudiosos, como uma ação política que marginaliza regiões e indivíduos (SANTOS *et al.*, 2007).

Atualmente, as modalidades de serviços que o PAT oferece são: (a) *Serviço próprio ou autogestão*, no qual a empresa beneficiária assume toda responsabilidade pela aquisição e elaboração dos alimentos, e distribuição das refeições; (b) *Serviços de terceiros* (terceirização) em que o fornecimento das refeições é formalizado através de um convênio entre a empresa beneficiária e empresas que prestam serviços de alimentação coletiva, desde que estas entidades estejam cadastradas no PAT e cumpram a legislação do programa; (c) *Prestadora de serviço de alimentação coletiva*, ou seja, administradora de *tickets* ou cupons (BRASIL, 2002). Observa-se uma tendência no crescimento da terceirização e da refeição convênio em detrimento da autogestão.

Em entrevista realizada à revista Cozinha Industrial (1993) Mário Bogociani, coordenador do órgão que geria o PAT à época, garantiu que havia demanda nas três modalidades do programa, entretanto, destacou que a modalidade que evita desvios e garante a alimentação adequada do trabalhador é a da alimentação institucional, ou seja, as autogestões.

O programa estabelece alguns parâmetros nutricionais. Com relação ao aporte nutricional previsto na estrutura do programa, verifica-se que de 1976 até 1999 as exigências nutricionais das refeições permaneceram as mesmas: 1.400 kcal para as

grandes refeições – almoço, jantar e ceia, e 300 calorias para as pequenas refeições- desjejum e merenda. Desse valor calórico, 6% ou mais deveriam ser fornecidos pela proteína líquida da dieta (NDpCal). Entretanto, a *Portaria Interministerial* nº 5/99 admite uma redução para 1.200 kcal no caso de atividade leve, ou acréscimo para 1.600 kcal no caso de atividade intensa para as grandes refeições, mediante justificativa técnica, observando-se que, para qualquer tipo de atividade, o percentual proteico-calórico (NDpCal) deverá ser, no mínimo, de 6% (BRASIL, 2004).

De acordo com a Portaria Interministerial nº 66, de 25 de agosto de 2006, os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador seguem os valores presentes na Tabela 1 (BRASIL, 2006).

Tabela 1: Parâmetros nutricionais

<b>Nutrientes</b>	<b>Valores diários</b>
VALOR ENERGÉTICO TOTAL	2000 calorias
CARBOIDRATO	55 -75%
PROTEÍNA	10-15%
GORDURA TOTAL	15-30%
GORDURA SATURADA	< 10%
FIBRA	> 25 g
SÓDIO	≤ 2400mg

Segundo a mesma portaria mencionada anteriormente, foram estabelecidos parâmetros para a distribuição de macronutrientes, fibra e sódio nas refeições principais e menores, apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição de macronutrientes, fibra e sódio.

<b>Refeições</b>	<b>Carboidratos (%)</b>	<b>Proteínas (%)</b>	<b>Gorduras totais (%)</b>	<b>Gorduras saturadas (%)</b>	<b>Fibras (g)</b>	<b>Sódio (mg)</b>
desjejum/lanche	60	15	25	<10	4-5	360-480
Almoço/jantar/ ceia	60	15	25	<10	7-10	720-960

Dada a importância da Promoção da Saúde para os trabalhadores, como já mencionado, esta foi incorporada como eixo central do PAT desde 2002 (BRASIL, 2002). Todavia, algumas pesquisas sugerem que o programa não está atingindo o seu objetivo de promoção da saúde através da oferta de alimentação saudável, visto que os alimentos oferecidos apresentam excessiva quantidade de lipídios, podendo favorecer, dessa maneira, o aumento dos casos de obesidade e dislipidemia entre os trabalhadores beneficiados pelo PAT (GERALDO et al.,2008). Faz-se, portanto, necessário e vigente aprofundar os estudos sobre o PAT, visando conhecer e aperfeiçoar o programa, bem como proporcionar a melhoria do serviço oferecido.

## JUSTIFICATIVA

---

## **2. JUSTIFICATIVA**

Ao perceber a complexidade dos aspectos envolvidos na alimentação e considerando a importância desse ato com relação à interação social que possibilita aos indivíduos se relacionar e criar vínculos, é oportuno buscar o aprofundamento do conhecimento acerca da temática.

Estudos que objetivam identificar as dimensões sociais envolvidas na alimentação constituem uma linha de pesquisa importante para o campo da Nutrição e da Saúde Pública, visto que a compreensão das práticas de saúde, alimentação e nutrição, tanto no nível individual como no coletivo, são importantes para o desenho de novas políticas públicas ou até para a manutenção das mesmas, bem como para a atuação de profissionais da área.

## OBJETIVOS

---



### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Verificar se existe uma relação positiva entre o ato de se alimentar no local de trabalho e a sociabilidade entre funcionários de uma empresa privada localizada no município do Rio Grande da Serra que faz parte do Programa de Alimentação do Trabalhador cadastrada na modalidade de autogestão.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar a percepção da nutricionista responsável pela manutenção do Programa de Alimentação do Trabalhador na empresa quanto à sociabilidade entre trabalhadores e quanto à importância do programa.
- Identificar a percepção dos trabalhadores quanto à sociabilidade entre os mesmos, qualidade da alimentação oferecida e o ambiente no qual são realizadas as refeições.

## **METODOLOGIA**

---

## 4. METODOLOGIA

### 4.1 METODOLOGIAS UTILIZADAS EM PESQUISAS CIENTÍFICAS

O conhecimento científico é produzido a partir da relação entre teoria e realidade empírica. O método a ser utilizado para a produção desse conhecimento é fundamental, pois tem por objetivo tornar viável a abordagem da realidade a partir de questionamentos feitos pelo pesquisador. Os instrumentos frequentemente utilizados em estudos de população humana podem ser quantitativos e/ou qualitativos (MINAYO, 2010).

A utilização de métodos quantitativos tem por princípio evidenciar dados, indicadores e tendências observáveis (MINAYO, 2010). Nas ciências contemporâneas, a abordagem quantitativa está fundamentada no positivismo clássico, sendo assim: “(a) o mundo social opera de acordo com leis causais últimas; (b) o alicerce da ciência é a observação sensorial; (c) a realidade consiste em estruturas e instituições identificáveis enquanto dados brutos por um lado, crenças e valores, por outro; (d) estas duas ordens são realidades subjetivas que só podem ser compreendidas a partir de análises quantificáveis” (HUGHES, 1983; MINAYO, 2010).

Quanto ao método qualitativo, este é aplicado em estudos que estão relacionados à história, às relações, às representações, às crenças, às percepções e às opiniões provenientes das interpretações que os indivíduos fazem acerca de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, pensam e sentem. Essa metodologia permite perceber processos sociais pouco conhecidos referentes a grupos particulares, além da construção de novas análises, revisão e criação de novos conceitos e categorias ao longo da investigação. É reconhecida pela empiria e sistematização do conhecimento até o entendimento lógico da problemática em questão (MINAYO, 2010).

A combinação de métodos quantitativos e qualitativos propicia uma abordagem mais complexa e, de acordo com Malinowski (1975), é necessário: (a) *documentar*

*estatisticamente, 'mediante evidência concreta', tudo o que pode ser mensurado no 'arcabouço da sociedade'; (b) complementar os registros quantitativos pela observação da 'maneira como determinados costumes, regras ou exceções são vividas no cotidiano pelos nativos, pois esses são fenômenos sociológicos'; (c) estar atento ao 'corpo e sangue da vida real, pois eles compõem o esqueleto das construções abstratas'; 'compreender os imponderáveis da vida real'; (d) ouvir e buscar compreender o 'ponto de vista, as opiniões e a expressão dos nativos', isto é, ter em conta as maneiras típicas do pensar e sentir que correspondem às instituições e à cultura de uma comunidade.*

Ressalta-se que a combinação dos métodos constitui um desafio, uma vez que as abordagens qualitativas e quantitativas, ao longo dos anos, passaram a ser entendidas como duas modalidades de investigação em campos teóricos, não raro, antagônicos (MINAYO,2010).

Segundo Deslandes e Assis (2003):

“(...) os métodos quantitativo e qualitativo estão articulados, buscando compreender a extensividade dos processos sociais. Parte do princípio que a quantidade é uma dimensão da qualidade social e dos sujeitos sociais, marcados em suas estruturas, relações e produções pela subjetividade herdada como dado cultural. Pressupõe diferentes ancoragens metodológicas e pesquisadores de formações científicas diferenciadas (...) trabalhando numa perspectiva dialógica e num esforço mútuo de comunicação entre distintos saberes.”

Tendo como base o exposto por Silveira (1996), a decisão por um determinado campo de estudo para análise não deve excluir as diferentes maneiras de pensar, mas sim utilizá-los como suporte a fim de contribuir de maneira favorável para a compreensão dos diversos agentes sociais envolvidos em uma situação que se esteja estudando.

## **4.2 METODOLOGIA UTILIZADA NESTA PESQUISA**

Para atingir os objetivos esperados neste estudo, foi selecionado o método de estudo de caso exploratório, pois, segundo Yin (2005), trata-se de uma ferramenta utilizada em pesquisa que visa analisar fenômenos organizacionais, sociais, políticos, individuais e de grupos, possibilitando analisar as situações de maneira mais próxima do real. Para tal, foram coletados dados de diferentes fontes.

Para a realização da coleta dos dados, optou-se por uma abordagem qualitativa, por meio de entrevista aberta com a nutricionista (gestor), bem como análise documental fornecida pelo responsável do setor de Recursos Humanos (RH), e por uma abordagem quantitativa por meio de entrevista fechada com os trabalhadores.

Essa pesquisa seguiu todos os procedimentos metodológicos propostos pela Resolução 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1) para anuência por escrito dos participantes, a fim de garantir adesão voluntária, privacidade, sigilo, anonimato e direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento.

## **4.2 POPULAÇÃO DE ESTUDO**

Participaram do estudo indivíduos beneficiados e o gestor (nutricionista) que manifestaram o interesse em participar da pesquisa de maneira voluntária. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1).

## **4.3 CENÁRIO DE ESTUDO**

A pesquisa foi realizada em uma empresa do setor automobilístico localizada no município do Rio Grande da Serra (Figura 2) cadastrada no PAT na modalidade de autogestão.

Rio Grande da Serra, cidade do Estado de São Paulo, localiza-se a 55 km da

capital, na região do Grande ABC, tendo como municípios limítrofes Santo André, Ribeirão Pires e Suzano. Com uma população de 44 mil habitantes e área de 33 km<sup>2</sup>, tem taxa de urbanização de 10%.



Figura 2: Localização geográfica do município do Rio Grande da Serra

#### 4.4 INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Foram escolhidos para a investigação os seguintes instrumentos de pesquisa: análise documental, entrevista aberta com a nutricionista e entrevista fechada com os funcionários.

##### 4.4.1 ANÁLISE DOCUMENTAL

*“A análise documental busca identificar informações factuais nos documentos a partir de questões e hipóteses de interesse”* (CAULLEY apud LÜDKE e ANDRE, 1986:38). Utiliza documentos originais que não foram analisados por outro autor e pode ser considerada uma das técnicas decisivas no campo das ciências humanas e sociais. (HELDER, 2006:1-2).

Quando é utilizado o documento como fonte de pesquisa, este pode ser escrito e não escrito (filme, vídeos, pôsteres e outros). Segundo Figueiredo (2007), os documentos

são utilizados como fontes de informações, indicações e esclarecimentos que trazem seu conteúdo para esclarecer questões específicas e serem usados como prova para outras, a partir do interesse do pesquisador.

Com a análise documental da empresa, foi possível ter acesso ao histórico da mesma, ou seja, saber como e quando foi fundada, número de funcionários que possui, bem como escalas e horários de serviço, rotatividade, absenteísmo e outros programas que a empresa tinha além do PAT. Essa parte da pesquisa foi realizada juntamente com o funcionário responsável pelo setor de Recursos Humanos (RH) da Empresa, que disponibilizou essas informações a partir de sua própria tabulação dos dados em planilhas de acompanhamento mensal.

As informações obtidas por meio da análise documental propiciaram um panorama geral da empresa, tais como: dinâmica do trabalho dos funcionários, seus horários, preocupação dos donos da empresa quanto à saúde física e mental dos trabalhadores e visão, missão e valores. Isso foi fundamental para a análise dos dados coletados neste estudo.

#### **4.4.2 ENTREVISTA ABERTA**

É considerada exploratória, pois visa compreender as percepções dos indivíduos acerca de uma temática de maneira ampla e com profundidade e, por isso, o entrevistador interfere o mínimo possível. Nessa metodologia, o entrevistador introduz o tema, e o entrevistado tem liberdade para discorrer sobre o que foi sugerido (MINAYO, 2010).

Foi realizada uma entrevista com a nutricionista responsável e, para registro das informações, além das anotações do pesquisador, utilizou-se de um gravador. Antes da entrevista, a gestora assinou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1) diferente do utilizado pelos trabalhadores, uma vez que se tratava de uma coleta de

dados diferenciada.

O instrumento usado permitiu adquirir informações sobre a socialização dos trabalhadores e a qualidade da alimentação oferecida, a partir da percepção do gestor.

A seguir, os tópicos abordados na entrevista:

- *Programa de Alimentação do Trabalhador;*
- *Implantação e implementação do PAT;*
- *Relação social entre os trabalhadores.*

#### **4.4.3 ENTREVISTA FECHADA**

Esse instrumento exige distanciamento do entrevistador, visto que não há prévia discussão da temática proposta e, geralmente, oferece subsídio inicial ou suporte para aprofundar resultados obtidos em entrevistas em profundidade (SEVERINO, 2010).

Para esta etapa, foi elaborado um questionário (Anexo 2) estruturado, contendo perguntas objetivas iguais para todos os entrevistados, possibilitando estabelecer uniformidade e comparação entre respostas.

Os funcionários foram abordados em seu horário de almoço e, antes da entrega dos questionários, houve a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ao total, foram abordados 380 funcionários, entretanto, apenas 294 aceitaram participar da pesquisa.

Apesar de terem sido usados esses diferentes instrumentos na pesquisa, algumas dificuldades apareceram no decorrer do processo, constituindo-se em limitações ao estudo, a seguir descritos.



## LIMITAÇÕES DO ESTUDO

---

## **5. LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

### **5.1 ESCOLHA DO LOCAL DE ESTUDO**

Entre os dias 09/08/2011 e 25/05/2012 foram contatadas 253 empresas via telefone e 84 empresas via *e-mail*, totalizando 337. Destas, 192 estavam cadastradas no serviço de terceirização, e 145, na modalidade de autogestão.

Das 192 empresas cadastradas no serviço de terceirização, foi possível realizar o contato com os donos de 51 estabelecimentos, entretanto, nenhum dos restaurantes contatados aceitou participar da pesquisa. As justificativas apresentadas para não participarem do projeto foram: 63% não tinham interesse em participar de uma pesquisa científica, 22% relataram que o programa não existia na prática e 15% recusaram-se a conversar ao perceberem que se tratava de uma pesquisa sobre o PAT.

Das cadastradas na modalidade de autogestão, três empresas aceitaram participar da pesquisa, entretanto apenas uma delas estava com a documentação devidamente regularizada.

### **5.2 COLETA DE DADOS**

Além da dificuldade em encontrar uma empresa que aceitasse participar do estudo e que estivesse de acordo com as condições de inclusão da pesquisa, houve dificuldade na coleta dos dados da empresa participante devido à impossibilidade de acesso livre à empresa, justificado pela rotina atribulada dos funcionários na qual o estudo foi realizado. Por esse motivo, os grupos focais com os trabalhadores não puderam ser viabilizados, embora tenham sido propostos no início da pesquisa.

Dificuldades na realização de grupos focais são consideradas comuns entre os estudiosos e, segundo Gondim (2002), isso pode ser justificado devido aos problemas para definir datas e horários convenientes para todos os envolvidos.

Outras limitações encontradas na coleta dos dados foram o número disponível de

dias para estabelecer o contato com os trabalhadores (apenas dois dias), e a resistência dos beneficiados que participaram do estudo em responder as questões dissertativas. Apenas um dos participantes respondeu a questão aberta, sendo inviável fazer uma extrapolação da informação obtida para todos os trabalhadores da empresa. Caso fosse usado esse dado para a análise dos resultados, a probabilidade de inadequação seria alta, pois refletiria a opinião de uma pessoa e não do grupo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

---

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados empíricos foram articulados com questões macrosociais considerando-se as experiências como processo microssociais.

Para a análise dos dados, realizou-se uma triangulação comparando-se todos os resultados levantados, a fim de se propiciar um panorama das diferentes representações sobre a realidade que podem estar presentes nas relações estudadas (ZIONI et al., 2005).

Foi permitido pela empresa manter o contato com os funcionários em apenas dois dias do mês de março de 2012, entre 11 horas e 15 horas, e aplicar o questionário (Anexo 2), quando foi possível abordar dois turnos de trabalho (das 6 às 14h e das 7 às 17h), ou seja, foram convidados a participar da pesquisa 380 funcionários dos 543 trabalhadores que compõem o quadro de profissionais da empresa. Entretanto, somente 294 aceitaram participar do estudo após a explicação sobre o projeto e a leitura do Termo de Consentimento (Anexo 1). Durante os dois dias de permanência na empresa, além da entrevista com os trabalhadores, também foram realizadas a entrevista com a nutricionista e a pesquisa documental.

Por meio da pesquisa documental, foi possível obter o número de funcionários, tarefas desempenhadas pelos trabalhadores na Empresa, bem como a escala de serviço e rotina das atividades.

Os cargos ocupados pelos entrevistados eram, na grande maioria, operacionais, incluindo operador de máquina de produção (64,3%) e prensista (10,1%) e outros cargos (25,6%). Essas funções requerem força física, assim isso se refletiu no gênero dos participantes, cuja maioria era constituída por 234 homens (79,6%). Ainda que 60 mulheres (20,4%) também tenham aceitado participar, tais funções eram realizadas, principalmente, nos setores de cabeamento (27,5%), estamperia (21,4%), mecanismos (21,4%) e manutenção (6%).

Quanto à variável “Faixa Etária”, a tabela 3, a seguir, reflete a distribuição de idade

por sexo:

**Tabela 3:** Distribuição de idade por sexo de trabalhadores de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, em 2012.

Faixa Etária	HOMENS		MULHERES		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
19 a 29	129	56,6	24	42,11	153	53,7
30 a 39	78	34,2	18	31,58	96	33,7
40 a 49	18	7,9	15	26,32	33	11,6
50 a 59	3	1,3	0	0,00	3	1,0
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>285*</b>	<b>100</b>

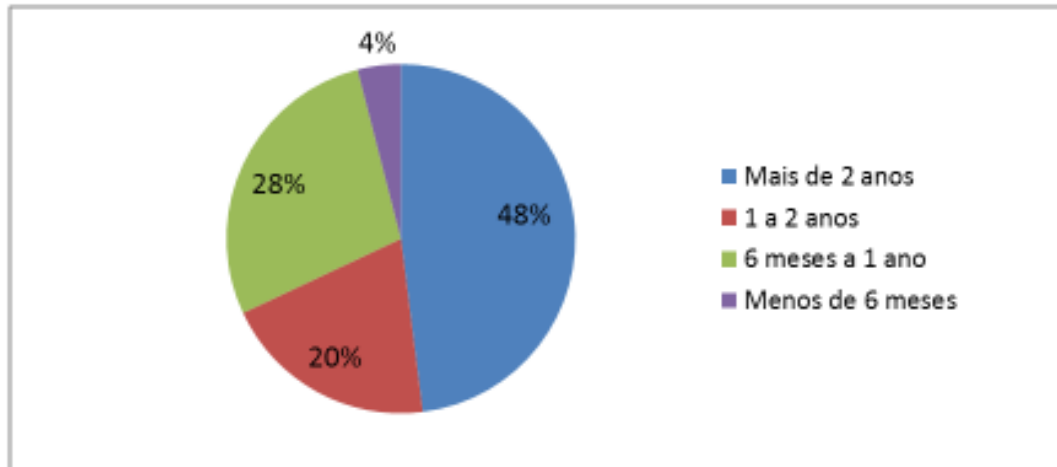
\*9 participantes não informaram a idade

Nota-se que a maior concentração das idades para os homens (56,6%) é a faixa mais jovem (19 a 29 anos) devido, novamente, ao tipo de função que estes realizam. Os cargos femininos fazem parte do setor de limpeza e estamparia, os quais não demandam necessariamente idades inferiores, refletindo-se em uma maior distribuição pelas faixas, mas também tendo maior concentração na primeira (53,7%).

Para o campo referente ao grau de escolaridade, 27 trabalhadores que participaram da pesquisa não responderam a esse item, ou seja, dos 267 trabalhadores que responderam a essa questão, observou-se que a maior parte deles concluiu o ensino médio (75,1%), e 6,1% conclui o ensino superior.

No Gráfico 1, temos a distribuição das respostas para “Tempo de Serviço” dos 75 funcionários que responderam à questão.

Gráfico 1: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito do tempo de serviço na empresa, em 2012.



\*75 funcionários responderam à questão.

De acordo com a análise documental, a empresa possui 1,1% de rotatividade, valor esse considerado elevado para o responsável pelo setor de Recursos Humanos (RH) da empresa. Entretanto, tendo com base o Balanço 2010 Perspectivas para 2011 da Indústria Automobilística Brasileira, “a rotatividade na base foi medida em 18,8% em 2010, pouco superior a 2009, que apresentou indicador de 14,7% de rotatividade em um ano de 5,4% de queda no nível de emprego. Ao analisar as montadoras, notou-se que este índice é expressivamente menor e ainda observou queda no último ano: 1,9% em 2010, contra 4,2% de 2009” (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2011). Ou seja, apesar do responsável pelo setor de RH acreditar que a rotatividade em sua empresa é alta, de acordo com a literatura, essa pode ser considerada baixa.

Na empresa em questão, a principal causa de afastamento, segundo a análise documental realizada é por Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

Para a questão que pedia a opinião dos trabalhadores sobre as refeições servidas, 56% consideraram-nas “**muito boas**”, para 40% as refeições são “**boas**” e apenas 4% as consideram “**regulares**”. Nenhum dos participantes assinalou a opção “**ruim**”. Pode-se

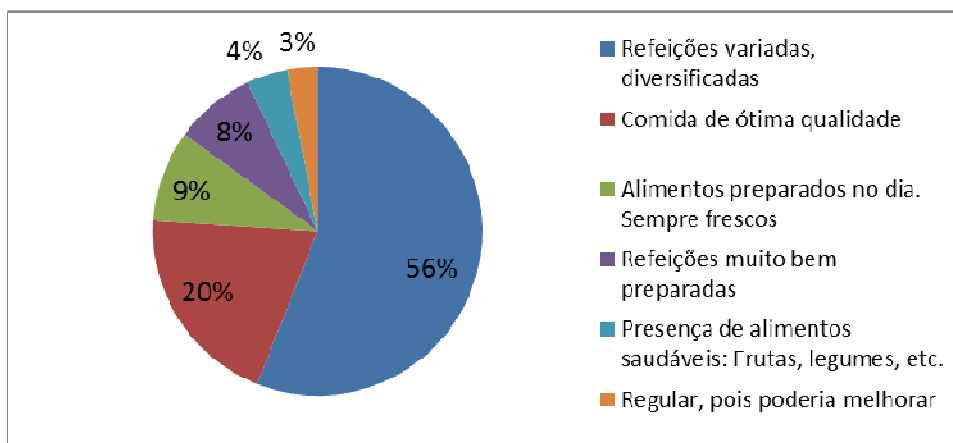
perceber que a aceitabilidade do alimento servido é alta entre os participantes.

Os 4% de colaboradores que indicaram a categoria “**regular**” para as refeições justificaram seu posicionamento dizendo que há melhorias para serem feitas, mas não as especificaram. Segundo a percepção da gestora, o programa não precisa de modificações, pois relata:

“(…) é um programa assim, um programa que incentiva bastante uma refeição bem equilibrada. Então, não tem o que falar (...) só que é bom, é muito bom (...) toda empresa tem que fazer.”

Quando questionados sobre suas escolhas dentre as alternativas apresentadas no Gráfico 2, 56% dos colaboradores indicaram ter sido o fator mais importante para sua decisão a diversidade do cardápio, 20% consideraram ótima a qualidade dos alimentos. Os demais (24%) chamaram a atenção para o fato de que as refeições eram muito bem preparadas, e que isso ocorria no mesmo dia em que são servidas. Além disso, havia sempre a presença de alimentos saudáveis como frutas, verduras e legumes.

Gráfico 2: Distribuição de respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito da qualidade da alimentação servida, em 2012.



As respostas dadas pelos funcionários foram reiteradas na entrevista com a



nutricionista pelas seguintes frases da mesma:

*“Bom, ele (PAT) faz com que a empresa forneça uma refeição balanceada com todos os nutrientes necessários e que o trabalhador trabalhe mesmo satisfeito”.*

*“(…) É bastante válido por que o funcionário recebe toda a dieta necessária para ter uma boa saúde, trabalhar, contente e satisfeito. E aqui também a nós procura equilibrar o máximo as refeições fornecidas com tudo o que eles precisam, e eles não gastam (...), não é cobrado nada do funcionário por isso.”*

Um dado que chama a atenção é que 52% dos entrevistados permaneciam apenas entre 15 e 30 minutos no refeitório, 44,9% até 15 minutos e apenas 3,1% permaneciam entre 30 minutos e 1 hora. Esse dado é preocupante, pois indica uma permanência muito rápida da maioria deles no local, o que pode revelar uma escolha de horário inadequada para a refeição. Isso pode impedir que haja relações interpessoais efetivas.

O tempo que dura o ato de se alimentar deve ser suficiente para proporcionar uma boa mastigação, bem como a visão do alimento e a percepção de seu sabor, favorecendo, assim, o processo digestivo do alimento deglutido. Isso é comprovado, pois entende-se que a mastigação é um ato fisiológico complexo que engloba os processos digestivos e componentes do sistema estomatognático (HIIEMAE et al. 1996; MIOCHE et al. 2003; WHITAKER, 2005). Apesar da importância do ato de mastigar para a digestão alimentar ainda não ser um tópico consensual (JOHNSON, 2000), é aceito por muitos pesquisadores que, ao mastigar bem o alimento a ser deglutido, a ação das enzimas digestivas seria auxiliada, uma vez que estas atuam na superfície das partículas alimentares, ou seja, as partículas menores apresentarem maior superfície de contato com as enzimas digestivas quando comparada a partículas maiores, favorecendo, assim, a digestão das mesmas (SÁ FILHO, 2004; HALL & GUYTON, 2002).

Além dos aspectos fisiológicos pertinentes ao tempo de mastigação para o

processo digestivo, ao se mastigar o alimento com tempo de descanso, ocorre um maior tempo de convivência entre os trabalhadores no momento da refeição, favorecendo, por extrapolação de conceitos, a sociabilização entre eles.

Outra informação relevante obtida foi a de que, após a refeição, 68,4% permaneciam sentados fora do refeitório, 10,2% ficavam de pé, 8,2% dormiam e 5,1% faziam leituras ou assistiam à televisão, logo, não aproveitando a oportunidade para se relacionarem. Nesta questão, 8,1% dos entrevistados não responderam.

A alimentação é um ato de socialização dotado de valores e características intrínsecas, que variam de acordo com o grupo. Segundo Carneiro (2005), *“comer não é um ato solitário ou autônomo do ser humano, ao contrário, é a origem da socialização”*. Para ele, a comensalidade, ou seja, a prática de comer junto, partilhando, mesmo que desigualmente, a comida, faz parte tanto da ordem humana quanto da ordem animal, com a diferença de que os humanos atribuem sentidos aos atos da partilha.

Questionados sobre quem era(m) sua(s) companhia(s) na hora da refeição, 85,7% responderam com colegas do mesmo setor, 9,2% com colegas de outro setor, 3,1% sozinhos e 2% não responderam. Dos 153 que informaram o motivo dessa escolha: 48% afirmaram ter uma relação **“muito boa”** com seus colegas de trabalho, 50% referiram uma **“boa”** relação e apenas 2% afirmaram ter uma relação regular com os demais. Nota-se que, apesar de o ambiente físico observado propiciar condições favoráveis para a interação dos trabalhadores de diferentes setores e isso ser incentivado pelos gestores – conforme pode ser observado a seguir nos depoimentos da gestora, ao ser perguntada sobre o fato dos funcionários realizarem suas refeições em horários distintos, ou seja, por setor – obtivemos as seguintes respostas:

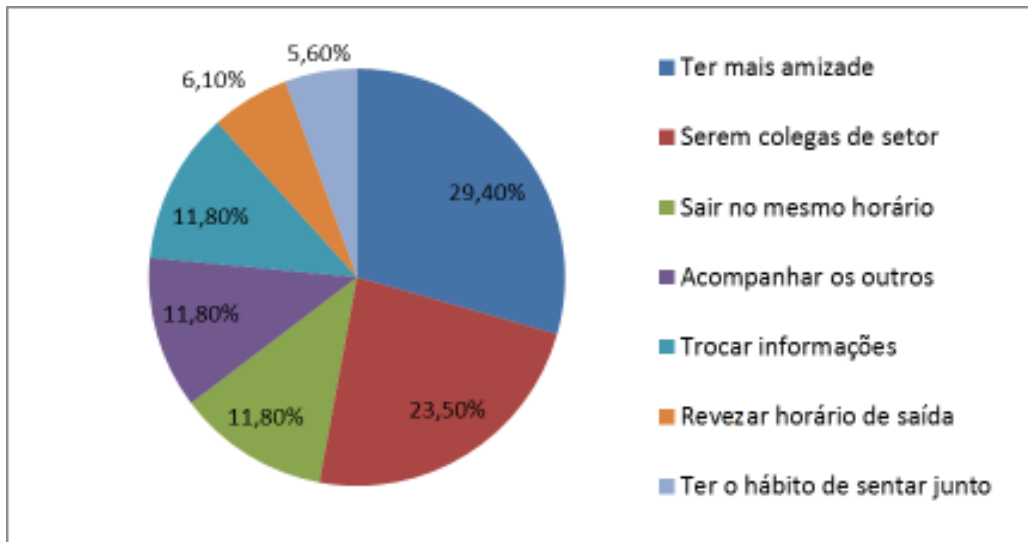
*“(…) aqui eles almoçam todos juntos ou jantam, estão sempre em grupos grandes, não tem mesa separada, é uma mesa só, então eles acabam comendo todos juntos. É bem melhor, existe, assim, bastante amizade, entrosamento. Então, eles conversam bastante entre eles e conosco*

*também.”*

*“(…) por que assim acabaria virando o quê? Uma panelinha, né? E hoje não, hoje todo mundo senta junto, todo mundo conversa, eles se encontram. Único horário praticamente que eles têm pra conversar e relaxar um pouquinho porque o ritmo do trabalho é bem intenso, principalmente na produção.”*

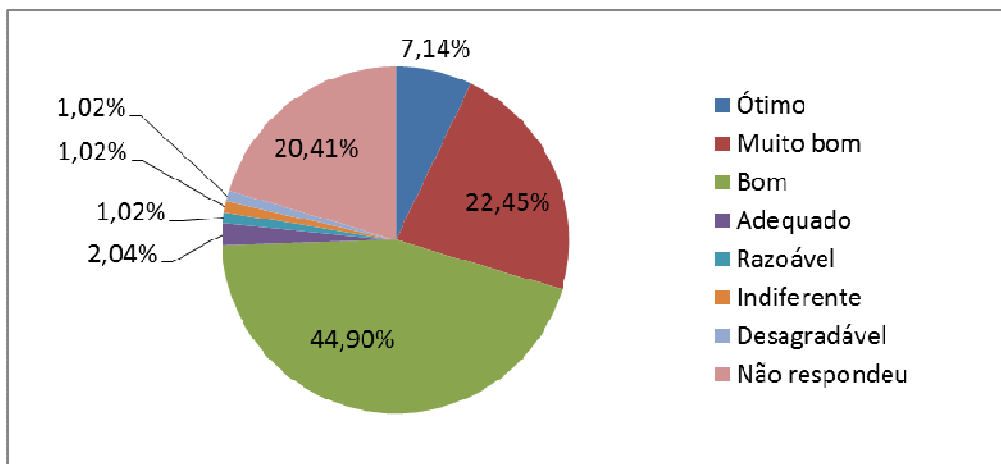
Uma possível justificativa para a elevada porcentagem de trabalhadores que preferem realizar suas refeições com indivíduos do mesmo setor deve considerar: quem está comunicando a quem, ou seja, quais são os papéis dessas pessoas; a linguagem e os símbolos utilizados na comunicação, os quais permitem que a informação passada seja compreendida; o canal de comunicação utilizado, e como a informação é recebida através desse canal (escrita ou falada); o conteúdo da comunicação, ou seja, boas ou más notícias, estranhas ou familiares; características interpessoais do transmissor, e se em sua relação com o receptor existe confiança, influência, entre outros, e em qual contexto a comunicação acontece, se entre setores ou no mesmo setor (BOWDITCH, 2004). Portanto, no caso de indivíduos que trabalham juntos, no mesmo setor, todos os dias, espera-se que tenham mais afinidade e confiança uns nos outros, do que nos colegas dos outros setores. Nessa questão, é possível observar uma diferença da percepção da nutricionista em relação ao observado no questionário realizado com os trabalhadores.

Gráfico 3: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito dos motivos que justificavam a companhia dos colegas durante as refeições, em 2012.



Em relação à opinião dos entrevistados sobre o que achavam do ambiente do refeitório na hora da refeição, as respostas encontram-se no Gráfico 4.

Gráfico 4: Distribuição das respostas de funcionários de uma indústria de sistemas automotivos de Rio Grande da Serra, São Paulo, a respeito da percepção sobre o ambiente das refeições, em 2012.



As justificativas para o que se achava sobre o ambiente em que se alimentavam foram, principalmente: ambiente para se descontrair e descansar (29,9%), boa limpeza e

higiene (23,9%), alimentação boa e saudável (11,8%), tranquilo (7,5%), arejado (7,5%), organizado (5,9%), boa iluminação, ventilação e boa acomodação (1,5%), Bom acesso na entrada e saída (1,5%), confortável (1,5%), espaçoso (1,5%), recebiam informações válidas através do telão (1,5%) e passavam mais tempo na empresa que em suas casas (1,5%).

Para aqueles que não gostavam do local, os comentários foram: barulho insuportável (1,5%), refeitório tinha um odor desagradável (1,5%) e falta de uma televisão (1,5%). Entretanto, foi possível observar que o barulho nos dias da pesquisa estava dentro dos parâmetros considerados aceitáveis, o local era inodoro e no refeitório havia um telão em que eram projetadas notícias em forma de textos, porém muitos tinham dificuldades de leitura e compreensão. Ou seja, talvez fosse interessante identificar as reais causas de insatisfação dos funcionários, uma vez que com base exclusivamente nas informações coletadas, os aspectos citados não se configuram em problema. Nesse caso, faz-se necessária uma análise mais profunda das questões levantadas.

Sabe-se que tão importante quanto comer alimentos saudáveis, é preciso fazer isto em um ambiente adequado. O refeitório deve ser um local bem iluminado e sem muita agitação e barulho, onde todos possam se alimentar com calma, sentados e por todo o tempo que lhes puder ser oferecido.

O PAT faz esforços para, entre outros quesitos, melhorar a qualidade das refeições ofertadas, bem como propor a inserção da Promoção da Saúde como eixo, promovendo a dignidade no ato de se alimentar. De acordo com o depoimento da nutricionista, os proprietários da empresa estão preocupados com o bem-estar geral dos funcionários, entendendo que talvez o único momento de relaxamento e descontração dos mesmos ocorra durante a refeição:

“É, o horário que eles têm mais pra conversar mesmo e se encontrar é na hora do almoço.”

Tendo como base o depoimento acima, é possível admitir que devido ao fato de a empresa estar cadastrada na modalidade de autogestão, ou seja, como os trabalhadores de diferentes setores realizam suas refeições em um mesmo ambiente, isso favorece a sociabilização entre eles.

Na oportunidade do contato com os beneficiados pelo Programa, não encontramos fila de espera longa para a alimentação, e essa situação favoreceria a manutenção de um ambiente tranquilo, momentos antes de se alimentar. Havia pessoas sozinhas, outras acompanhadas, algumas que chegavam sozinhas e logo encontravam alguém que conhecesse.

O local era agradável, organizado e limpo, porém um pouco escuro. Havia diversas mesas distribuídas em fileiras com lugar para até dez pessoas em cada. Alguns trabalhadores faziam suas refeições sozinhos, outros em companhia de conhecidos, e alguns, por mais que estivessem dividindo a mesa, não trocavam nenhuma palavra entre si.

No término da fila, cada pessoa retirava uma bandeja plástica e colocava seu prato sobre esta. A bandeja era arrastada até a frente das panelas para que recebessem as porções de comida. Depois de servidos, eles procuravam uma mesa.

Depois de almoçar, eles tomavam a bandeja nas mãos e se dirigiam até uma região entre o refeitório e a cozinha, onde podiam separar o lixo orgânico dos recicláveis, bem como pratos, talheres e bandeja, facilitando o trabalho dos funcionários da cozinha.

Nessa questão, é possível observar uma diferença entre a percepção da nutricionista e o observado no questionário realizado com os trabalhadores.

## CONCLUSÃO

---

## 7. CONCLUSÃO

Por esta pesquisa ser um estudo de caso exploratório, ressalta-se que os dados e as análises realizadas são específicos para essa empresa e para esse momento, podendo sofrer interferências de variáveis não estudadas no presente momento.

A partir da entrevista com a nutricionista da empresa, os proprietários procuravam criar condições para que houvesse sociabilização entre os trabalhadores no momento da refeição, ou seja, tentavam propiciar aos seus trabalhadores um ambiente confortável e prazeroso.

Para a nutricionista, a implantação do PAT foi benéfica para todos os envolvidos em diversos aspectos, principalmente em se tratando da sociabilização entre os colaboradores, uma vez que realizavam suas refeições no mesmo ambiente e com trabalhadores de outros setores, favorecendo uma maior interação social. Nesse tópico, observou-se uma diferença na percepção da nutricionista em relação à informação obtida a partir dos funcionários, pois, para aquela, os funcionários interagiam da mesma maneira entre colegas de diferentes setores; entretanto, observou-se que os funcionários preferiam realizar as refeições perto de colegas do mesmo setor.

Segundo os funcionários, a maioria deles permanecia no refeitório entre 15 e 30 minutos, ou seja, essa informação é relevante, pois pode indicar uma escolha de horário inadequado para a refeição e impedir, de certa maneira, as relações interpessoais entre os beneficiados.

Com base nos dados obtidos a partir das respostas dadas aos questionários aplicados nos funcionários, estes, em sua maioria, acreditam que o ambiente em que são realizadas as refeições, deve ser, no geral, claro, limpo, silencioso, agradável, enfim, um local para descanso e interação com os colegas, seja do mesmo ou de setores diferentes.

A percepção dos trabalhadores entrevistados quanto ao ambiente em que realizavam as refeições – bem como em relação à qualidade dos alimentos oferecidos –



também foi favorável, uma vez que a maioria relatou estar satisfeito com a política da empresa no que se refere à sua alimentação.

Destaca-se que as limitações encontradas para a coleta dos dados foram um fator decisivo para o tamanho da amostra, tempo de coleta e confiabilidade dos dados.

Considerando a necessidade da temática para a sociedade, e por entender que a abordagem realizada nesta pesquisa é nova na área acadêmica, estudos que associem alimentação e socialização são importantes – não só para desenho de políticas públicas, mas também para o melhoramento da qualidade de vida dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

---

## 8. REFERÊNCIAS

ANGELO, C.F.; FOUTO, N.M.M.D; PEREDA, P.C.; GARCIA, C.P. **Ampliação do Programa de Alimentação do Trabalhador**. Universidade de São Paulo- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Departamento de Administração Econômica das Organizações. Trabalho de Conclusão de Curso. 2011. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/BibliotecaFEA/estudo-7910885>>. Acesso em 24/07/2012.

BEEHR, T.A.; NAIR, V.N., GUDANOWSKI, D.M. & SUCH, M. (2004). **Perceptions of reasons for promotion of self and others**. Human Relations, 57, 413 - 438.2004. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/57/4/413>>. Acesso em 20/05/2007.

BOSI, M.L.M. **A nutrição na concepção científica moderna: em busca de um novo paradigma**. Rev. Nut. PUCCAMP, v. 7, n. 1, p. 32-47, jan./jun. 1994.

BOWDITCH, J.L.; BUONO, A. Comunicação. In: \_\_\_\_\_. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. Cap.5, p.80-92.

BRASIL. **Constituição Federal**. Diário Oficial da União. Brasília, 5/10/1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho, nº 03, de 1º de março de 2004. **Artigo 1º: Do objetivo do programa de alimentação do trabalhador (PAT)**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (site da Internet). Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Empregador/pat/Legislacao/Default.asp>>. Acesso em 4/09/2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Interministerial nº 66, de 25 de agosto de 2006**. Altera os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (site da Internet). Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/empregador/PAT/legislacao/conteudo/port66.pdf>>. Acesso em 23/08/2012.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, 20/09/1990; Seção 1:018055.

BROUGH, P. & PEARS, J. (2004). **Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being**. International Journal of Organisational Behaviour, 8, 472-485.

CARNEIRO, H. Comida e sociedade: significados sociais na história da alimentação. **História: questões e debates – UFPR**. Ano 22, n. 42. Curitiba: UFPR, 2005.

CASTRO MBT, ANJOS LA, LOURENÇO PM. **Padrão dietético e estado nutricional de operários de uma empresa metalúrgica do Rio de Janeiro, Brasil.** Cad Saúde Pública 2004; 20:926-3.

CLAÚDIO, de M. C.; COIMBRA M. **O problema Alimentar no Brasil.** São Paulo – SP: Editora da UNICAMP: ALMED. 1985.

CONDOMINAS, G. **L'espace social à propos de l'Asie du Sud-Est.** Paris: Flammarion; 1980.

DESLANDES, S.F.; ASSIS, S.G. **Abordagens quantitativa e qualitativa em saúde: o dialogo das diferenças.** In: Minayo M.C.S., Deslandes S.F., (organizadores). Caminhos do pensamento: epistemologia e método. Rio de Janeiro: Fiocruz: 2003, p.215-23.

DEJOURS. C. (1992). **A loucura no trabalho: estudo de trabalho.** (5a ed.). São Paulo: Cortez, 1992.

ELIAS, N. **Die Gesellschaft der Individuen.** (1939) Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1987.

ELIAS, N. **Was ist Soziologie?** (1970) Weinheim und München: Juventa, 1993.

FIGUEIREDO, N.M.A. **Método e metodologia na pesquisa científica.** 2ª ed. São Caetano do Sul, São Paulo: Yendis, 2007.

FISCHLER, C. **Alimentation, morale et société.** In: Giachetti. Identités des comensals, images des aliments. Paris: Polytechnica, p.31-54, 1996a.

FISCHLER, C. **Pensée magique et alimentation aujourd'hui.** Paris: Cahiers de l'OCHA; 1996b.

GERALDO, A.P.G.; BANDONI, D.H.; JAIME, P.C. **Aspectos dietéticos das refeições oferecidas por empresas participantes do Programa de Alimentação do Trabalhador na Cidade de São Paulo, Brasil.** Rev Panam Salud Publica, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 19-25, 2008.

GONDIM, SMG. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** Estudos de Psicologia, 2002, 7(2), 299-309.

HALL JE, GUYTON AC. **Tratado de fisiologia médica.** 10ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.

- HELDER, R. R. **Como fazer análise documental**. Porto, Universidade de Algarve, 2006.
- HIIEMAE, K.M., HEAT, M.R., HEAT, G., KAZAZOGLU, E., MURRAY, J., SAPPER, D., HAMBLET, K. **Natural bites, food consistency and feeding behavior in man**. Arch.Oral. Biol., Oxford, v. 41, n. 2, p. 175-189, feb. 1996.
- HUGUES, J. **A filosofia da pesquisa social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- HURRELMANN, K.; ULICH, D. (Hrsg.). **Neues Handbuch der Sozialisationsforschung**. Weinheim und Basel: Beltz, 1991.
- JOHNSON, L.R. **Motilidade**. In: JOHNSON, L.R. Fundamentos de fisiologia médica. 2ª ed., Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2000, p. 360-71.
- JÚNIOR, JK. **O Conceito de sociabilidade em George Simmel**. Ciências Humanas em Revista - São Luís, V. 3, n.2, dezembro 2005. Apud FRISBY, D. Georg Simmel. México: Fondo de Cultura Económica, 1993.
- KALIMO, R., EL-BATAWI, M. A., & COOPER, C. L. (Org.). **Psychosocial factors at work and their relation to health**. Genebra: World Health Organization, 1987.
- KRAUSE, M. V.; ESCOLT-STUMP, S. **Alimentos, Nutrição e Dietoterapia**. 11ª edição. São Paulo: Roca, 2005.
- LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde-doença**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.
- LACAZ, F. A. C. **Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical**. Tese de doutorado, Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996.
- LAURELL, A.C., NORIEGA, M., MARTINEZ, S., & VILLEGAS, J. **Participatory research on workers' health**. Social Science and Medicine, 34(6), 603-613, 1992.
- LAURELL, A.C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: HUCITEC, 1989.
- LAURELL, A.C. **Trabajo y salud: estado del conocimiento**. In: S. Franco, E. D. Nunes, J. Breilh, & A. C. Laurell (Org.), Debates en Medicina Social. Quito: Organización Panamericana de la Salud, p 249-339, 1991.
- LEWIN, K. **Problemas de Dinâmica de Grupo**. São Paulo: Cultrix, 1985.

LEWIN, K. **Teoria de Campo em Ciência Social**. São Paulo: Coleção Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 1965, 387 p.

LOWENBERG, M.E. et al. In: **Los alimentos y el hombre**. México: Limusa-Wiley, Lurell e noriega, 1970.

LÜDKE, M., ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MALINOWSKI, B. **Uma teoria científica da cultura**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

MARMOT, M., & THEORELL, T. (1988). **Social class and cardiovascular disease: the contribution of work**. *International Journal of Health Services*, 18(4), 659-674.

MAUSS, M. **Les techniques du corps**. In: *Anthropologie et sociologie*. Paris: PUF, 1980, p.364, 384-8.

MENDES, R. (Org.). **Medicina do Trabalho – doenças profissionais**. São Paulo: Sarvier, 1980.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 12ª edição. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec, 2010.

MIOCHE, L., BOURDIOL, P., MONIER, S. **Chewing behavior and bolus formation during mastication of meat with different textures**. *Arch. Oral. Biol.*, Oxford, v. 48, n. 3, p. 193-200, mar. 2003.

NAVARRO, V. **The labor process and health: a historical materialist interpretation**. *International Journal of Health Services*, 12(1), 5-29. 1982.

OLIVEIRA, E.S.G. **Paulo Freire & Pichon-Rivière: Aproximações conceituais em torno da Educação e Psicologia**. Rio de Janeiro: CEH/UERJ, 2008, 12f. Disponível em: <[http://www.ceh.uerj.br/revista/.../Eloisa%20Silva\\_digital.pdf](http://www.ceh.uerj.br/revista/.../Eloisa%20Silva_digital.pdf)>. Acesso em 24/07/2012.

OLIVEIRA, S.P. & THÉBAUD-MONY, A. **Estudo do consumo alimentar: em busca de uma abordagem multidisciplinar**. *Rev. Saúde Pública*, 31 (2): 201-8, 1997.

PELICIONI, M.C.F.; PELICIONI, A.F. **Educação e promoção da saúde: uma retrospectiva histórica**. *O mundo da saúde*. São Paulo, 2007, jul/set 31(3): 320-328.

PELIANO, A.M.T.M. et al. **O problema alimentar brasileiro: situação atual, perspectivas e proposta de políticas**. In: Castro, Claudio de Moura; Coimbra, Marcos (Org). *O problema alimentar no Brasil*. São Paulo: Editora da Unicamp, 1985, p. 15-43.

POULAIN, J.P. **La modernité alimentaire: pathologie ou mutations sociales?** Cahiers de Nutrition et de Diététique, v. 33, n. 6, p. 351-8, 1998.

POULAIN, J.P. **L'espace social alimentaire.** Cahiers de Nutrition et de Diététique, 1999, 34(5): 271-8.

POULAIN, J.P. **Sociologies de l'alimentation.** Paris: PUF, 2002.

POULAIN, J.P., NEIRINCK, E. **Histoire de la cuisine et des cuisiniers, techniques culinaires et manières de tables en France du moyen âge à nos jours.** 4.ed. Paris: Lanore, 2000.

POULAIN, J.P.; Proença, R.P.C. **O espaço social alimentar: um instrumento para o estudo dos modelos alimentares.** Rev Nutr, 2003; 16(3): 145-56.

POULAIN, J.P.; PROENÇA, R.P.C. **O espaço social alimentar: um instrumento para o estudo dos modelos alimentares.** Rev. Nutr., Campinas, v. 16, n. 3, p.245-256, jul./set., 2003.

SÁ FILHO, F.P.G. **Fisiologia oral.** São Paulo: Santos, 2004.

SANTOS, L.M.P.; ARAÚJO, M.P.N.; MARTINS, M.C.; VELOSO, I.S.; ASSUNÇÃO, M.P.; SANTOS, S.M.C. **Avaliação de políticas públicas de segurança alimentar e combate à fome no período 1995-2002.** 2 – Programa de Alimentação do Trabalhador. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 8, p. 1931-1945, ago. 2007.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ; São Paulo: Cortez, 1994.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico.** 23ª Edição. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, M.H.O. **Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT: Estudo do Desempenho e Evolução de uma Política Social.** Dissertação de Mestrado orientada pelo Professor Eduardo Navarro Stotz, como pré-requisito para a obtenção do grau de Mestre em Saúde Pública, pela Escola Nacional de Saúde Pública. 1998. Fundação Oswaldo Cruz Escola Nacional de Saúde Pública Departamento de Ciências. Área de concentração - políticas públicas e saúde.

SILVEIRA C. **O significado da prática profissional e do ensino em unidade básica de saúde: um estudo da cultura organizacional no Centro de Saúde-Escola Barra Funda** (tese de doutorado). São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP, 1996.

SIMMEL, G. **A metrópole e a vida mental**. In: VELHO, Otávio G. O Fenômeno Urbano. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. **Balanço 2010 Perspectivas para 2011 da Indústria Automobilística Brasileira**. Disponível em:

<[http://www.smabc.org.br/Interag/temp\\_img/%7B1F360F86-7C84-4820-8E78-632F07731411%7D\\_Balan%C3%A7o%202010%20e%20Perspectivas%20para%202011da%20Ind%C3%BAstria%20Automobil%C3%ADstica%20Brasileira.pdf](http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B1F360F86-7C84-4820-8E78-632F07731411%7D_Balan%C3%A7o%202010%20e%20Perspectivas%20para%202011da%20Ind%C3%BAstria%20Automobil%C3%ADstica%20Brasileira.pdf)>. Acesso em: 12/09/2012.

STOLTE, D., HENNINGTON, E.A., BERNARDES, J.S. **Sentidos da alimentação e da saúde: contribuições para a análise do Programa de Alimentação do Trabalhador**. Cad. Saúde Pública (online). 2006, vol.22, n.9, pp. 1915-1924. ISSN 0102-311X. BECKER-BECK, U. Soziale Interaktion in Gruppen: Struktur und Prozessanalyse. Opladen: Westdeutscher, 1997.

TAMBELLINI, A.T.A. **Política oficial de desenvolvimento científico e tecnológico no Brasil na área de saúde e trabalho: discurso e prática**. In: Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (Org.), Ensino da Saúde Pública, da Medicina Preventiva, e da Medicina Social no Brasil (p. 11-38). Rio de Janeiro: Autor, 1984.

VASCONCELOS, F.A.G. **A Política Social de Alimentação e Nutrição no Brasil: Acumulação de Capital e Reprodução da Fome/Desnutrição - do Estado Novo à Nova República**. Dissertação de Mestrado em Serviço Social: UFBP, 1988.

WAZBORT, L. **Elias e Simmel**. In: WAZBORT, L. (Org.). Dossier Norbert Elias. São Paulo: EDUSP, 2000.

WHITAKER, M. E. **Função mastigatória: proposta de protocolo de avaliação clínica**. 2005. 97 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios da Comunicação) - Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais, Universidade de São Paulo, Bauru.

YIN, R.K. **Case Study Research - Design and Methods**. Sage Publications Inc., USA, 1989.

YIN, R.K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 3ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZIONI, F.; SOUZA, A.V. In: PHILIPPI Jr, A. **Saneamento, saúde e ambiente: fundamentos para um desenvolvimento**. Pesquisa social: Métodos aplicados ao saneamento. Barueri, SP: Manole, 2005.



## ANEXOS

---

## 9. ANEXOS

### 9.1 ANEXO 1: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

#### 9.1.1 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS GESTORES

**Título do Projeto:** Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador no município Rio Grande da Serra.

**Pesquisador Responsável:** Zoraia Moura da Silva

Este projeto tem o objetivo de descrever como ocorre a sociabilidade entre os beneficiados de uma empresa que faz parte do Programa de Alimentação do Trabalhador e identificar a percepção dos gestores quanto ao Programa de Alimentação do Trabalhador e a sociabilidade entre os trabalhadores.

Para tanto, será necessário realizar entrevistas abertas com os gestores, utilizando um gravador a fim de registrar as entrevistas, bem como ter acesso aos documentos da empresa visando a análise documental.

---

Após ler e receber explicações sobre a pesquisa, e ter assegurados meus direitos de:

- receber resposta a qualquer pergunta e esclarecimento sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados à pesquisa;
- retirar o consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo;
- não ser identificado e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade.
- procurar esclarecimentos com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, no telefone 11 3061-7779 ou Av. Dr. Arnaldo, 715 – Cerqueira César, São Paulo - SP, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos,

declaro estar ciente do exposto e desejar participar do projeto.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

Nome do sujeito: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Acredita-se que os riscos ou desconfortos sejam mínimos; por exemplo, há uma chance remota do extravio dos dados levando a constrangimento.

---

Eu, **Zoraia Moura da Silva**, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto ao participante.

\_\_\_\_\_  
Telefone: (11) 8400-4360

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

## 9.1.2 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS TRABALHADORES

**Título do Projeto:** Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador no município Rio Grande da Serra.

**Pesquisador Responsável:** Zoraia Moura da Silva

Este projeto tem o objetivo de descrever como ocorre a sociabilidade entre os beneficiados de uma empresa que faz parte do Programa de Alimentação do Trabalhador e identificar a percepção dos gestores quanto ao Programa de Alimentação do Trabalhador e a sociabilidade entre os trabalhadores.

Para tanto será necessário realizar entrevistas estruturadas e grupo focal com os trabalhadores. Para a realização do primeiro, deverá ser preenchido um formulário com questões objetivas e, para o segundo, será utilizado um gravador para o registro das informações obtidas por meio do grupo focal.

---

Após ler e receber explicações sobre a pesquisa, e ter assegurados meus direitos de:

- receber resposta a qualquer pergunta e esclarecimento sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados à pesquisa;
- retirar o consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo;
- não ser identificado e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade.
- procurar esclarecimentos com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, no telefone 11 3061-7779 ou Av. Dr. Arnaldo, 715 – Cerqueira César, São Paulo - SP, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos,

declaro estar ciente do exposto e desejar participar do projeto.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2012

Nome do sujeito: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Acredita-se que os riscos ou desconfortos sejam mínimos; por exemplo, há uma chance remota do extravio dos dados levando a constrangimento.

---

Eu, **Zoraia Moura da Silva**, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto ao participante.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Telefone: (11) 8400-4360

## 9.2 ANEXO 2: ENTREVISTA ESTRUTURADA



### ENTREVISTA ESTRUTURADA

Cargo ocupado na empresa: \_\_\_\_\_

Setor no qual trabalha: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Idade: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Tempo de serviço na empresa

- ( ) menos de 6 meses
- ( ) 6 meses a 1 ano
- ( ) 1 ano a 2 anos
- ( ) superior a 2 anos

Na sua opinião, as refeições servidas aqui são:

- ( ) Muito boas
- ( ) Boas
- ( ) Regulares
- ( ) Ruins

Por quê? \_\_\_\_\_

Quanto tempo, aproximadamente, você permanece no refeitório?

- ( ) Até 15 minutos
- ( ) Entre 15 e 30 minutos
- ( ) Entre 30 minutos e 1 hora

O que você faz depois do almoço?

- ( ) Dorme
- ( ) Fica sentado
- ( ) Fica de pé
- ( ) Faz leitura ou assiste a televisão
- ( ) Outra. Qual? \_\_\_\_\_

Geralmente, com quem você almoça?

- ( ) Colegas do mesmo setor
- ( ) Colegas de outro setor
- ( ) Desconhecidos
- ( ) Sozinho

Por quê? \_\_\_\_\_

O que você acha do ambiente do refeitório na hora do almoço? Por quê?

---

---

---

---



## Zoraia Moura da Silva

**Bolsista de Mestrado do CNPq**

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/0984108639657275>

Última atualização do currículo em 16/05/2012

---

Nutricionista formada pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (2010). Mestranda na área de Serviços de Saúde Pública na Universidade de São Paulo com ênfase no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Atua juntamente na área de Assessoria em Segurança Alimentar desde 2007. **(Texto informado pelo autor)**

## Identificação

---

### Nome

Zoraia Moura da Silva

### Nome em citações bibliográficas

SILVA, Z. M.

### Sexo

Feminino

## Endereço

---


### Endereço Profissional

Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública.  
Avenida Doutor Arnaldo, 715  
Pineheiros  
01246-000 - Sao Paulo, SP - Brasil  
Telefone: (011) 30617748

## Formação acadêmica/titulação

---

### 2011

Mestrado em andamento em Saúde Pública (Conceito CAPES 5).  
Universidade de São Paulo, USP, Brasil.  
Título: Estudo de caso: sociabilidade entre os beneficiados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador no município de São Paulo, Orientador:  Fabiola Zioni.  
Bolsista do(a): Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

### 2006 - 2010



## Fabiola Zioni

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/3865892368069931>

Última atualização do currículo em 17/04/2012

---

É graduada em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (1973), possui títulos de mestre e doutora em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1988/1994). Realizou pós-doutorado no Département de Sociologie da Université Victor Segalen, Bordeaux2, França . Atualmente é responsável pela disciplina de pós graduação Saúde e Sociedade na Faculdade de Saúde Pública- USP. É professora livre-docente da Universidade de São Paulo. Tem experiência na área de Saúde Pública com ênfase em Sociologia da Saúde, trabalhando com os seguintes temas: participação política e políticas públicas, determinantes sociais da saúde, exclusão social, métodos de pesquisa social em saúde. Foi presidente da Comissão de Cultura e Extensão da FSP-USP de 2006 a 2010. Atualmente é vice- coordenadora do Curso de Especialização à Distância Docência de Sociologia no Ensino Médio e autora e responsável pelo Bloco Sociologia - Teorias Clássicas e Contemporâneas e Temas e métodos de pesquisa em sociologia ( USP-Secretaria de Estado de Educação - Estado de São Paulo. Desde 2011 é Diretora do CORAL USP. **(Texto informado pelo autor)**

## Identificação

---

### Nome

Fabiola Zioni

### Nome em citações bibliográficas

ZIONI, F.

### Sexo

Feminino

## Endereço

---

### Endereço Profissional

Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública, Departamento de Prática de Saúde Pública.

Avenida Dr. Arnaldo, 715

Cerqueira César

01246-904 - Sao Paulo, SP - Brasil

Telefone: (11) 30617757

Fax: (11) 30617757

URL da Homepage: <http://www.fsp.usp.br>