

Uma abordagem sobre os refeitórios no ambiente de trabalho: um estudo de caso múltiplo do ponto de vista da qualidade de vida dos trabalhadores

An approach of the in-company restaurant at the workplace: a multiple case study from the point of view of workers' quality of life

Clodoveu Florentino da Silva¹
Barbara Stolte Bezerra²

Como citar: Silva, C. F., & Bezerra, B. S. (2019). Uma abordagem sobre os refeitórios no ambiente de trabalho: um estudo de caso múltiplo do ponto de vista da qualidade de vida dos trabalhadores. *Gestão & Produção*, 26(2), e2347. https://doi.org/10.1590/0104-530X2347-19

Resumo: O percurso casa/trabalho é responsável por boa parte dos deslocamentos diários nas áreas urbanas, e que também ocorre durante o intervalo de almoço. Por isso, este trabalho tem o objetivo de abordar a questão dos refeitórios dentro das empresas e realizar um estudo de opinião sobre os refeitórios no ambiente de trabalho. Foi aplicado um questionário para funcionários de 16 empresas da região de Bauru para avaliar as empresas que possuem refeitórios e as que não possuem, buscando analisar os tempos de percurso e sua influência na qualidade de vida do trabalhador. A pesquisa analisou também os modais de transporte utilizado pelos funcionários e o tempo gasto em cada modal no trajeto casa/trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Refeitórios nas empresas; Funcionários.

Abstract: *The commute home/work is responsible for most of the daily displacements in urban areas, and which also occurs during the lunch break. Therefore, the following study aims to address the issue of the in-company restaurant and conduct a study of opinion about the restaurants inside the companies. A questionnaire for the employees of 10 companies in the region of Bauru was applied to evaluate companies with and without a restaurant, seeking to analyze the commute times and their influence on the quality of life of the worker. The survey also examined the modes of transport used by staff and the time spent in the commute.*

Keywords: *Quality of life; In-company restaurants; Employees.*

1 Introdução

Os movimentos que abordam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vêm sendo absorvidos e debatidos por algumas empresas de grande e médio porte brasileiras, as quais vêm adaptando modelos de programas de QVT de empresas americanas, com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, através da adoção de uma política de recursos humanos holísticos e voltada à QVT (Pitta, 1999).

A origem dos estudos em QVT é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, desenvolveram várias pesquisas no *Tavistock Institute* de Londres,

com base na análise e reestruturação das tarefas, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Contudo, apesar de essa terminologia estar sendo largamente difundida na última década do século XX em todo o mundo, ela ainda incorpora uma imprecisão conceitual e nem sempre tem sido usada de forma correta. A dificuldade de conceitualização talvez esteja ligada ao fato de se tratar de uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade (Rodrigues, 1998). O conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas

¹ Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Faculdade de Engenharia de Bauru, Universidade Estadual Paulista – UNESP, Av. Eng. Luiz Edmundo C. Coube 14-01, CEP 17033-360, Bauru, SP, Brasil, e-mail: clodoveu.silva@hotmail.com

² Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Departamento de Engenharia Civil e Ambiental, Faculdade de Engenharia de Bauru, Universidade Estadual Paulista – UNESP, Av. Eng. Luiz Edmundo C. Coube 14-0, CEP 17033-360, Bauru, SP, Brasil, e-mail: barbara.bezerra@unesp.br

Recebido em Set. 3, 2017 - Aceito em Maio 16, 2018

Supporte financeiro: Nenhum.

formas de organização do trabalho e novas tecnologias. Nos últimos 30 anos, a medida de qualidade de vida no trabalho (QVT), fundamentada no aparecimento de novos paradigmas, vem surgindo no meio científico como instrumento importante para a investigação e avaliação da saúde dos indivíduos em benefícios através de uma visão holística. Os resultados têm auxiliado, inclusive, como um dos critérios para novas abordagens nas intervenções. Desse modo, a utilização de práticas inovadoras de gestão da produção vem se disseminado nas organizações bem como os programas de qualidade de vida no trabalho. O dilema emerge sobre a possibilidade ou não de existir uma relação simultânea entre estes dois importantes focos do mundo do trabalho.

Dentro das questões que envolvem a QVT, encontra-se a relação entre cidades sustentáveis e a expansão das cidades que aumentaram as distâncias entre o trabalho e a moradia. Neste contexto, emerge a questão das refeições que tem impactos na distância que o indivíduo percorre para realizar tais refeições, especialmente a da hora do almoço, o que pode colocar o trabalhador em risco de acidente de trajeto; ou impactar a qualidade da alimentação, o que repercute na qualidade de vida dos indivíduos (Gomes-Carneiro et al., 1997), no índice de acidentes de trabalho nas empresas (faltas e licenças saúde, sem ser licença maternidade) e na sustentabilidade das cidades (MRSC, 2011).

Dados da Previdência Social registram que mais de um terço dos acidentes de trânsito que ocorreram no Brasil em 2010 (Brasil, 2012) foram computados como acidentes de trabalho. Além disso, o índice de sobrepeso e obesidade na população brasileira vem avançando nos últimos anos. Com isso, um programa de alimentação dentro das empresas pode garantir que

o funcionário venha a comer de forma mais balanceada e de acordo com o recomendado por nutricionistas, podendo contribuir para a redução de faltas, gastos com consultas médicas e prevenção de doenças. Concomitantemente aos benefícios diretamente relacionados com a saúde do trabalhador, a unidade de alimentação e nutrição em uma empresa pode estar diretamente relacionada aos acidentes de trânsito ou acidentes de trajeto causados durante a hora de refeição dos trabalhadores, conforme apontado por Gregolin et al. (2013).

Em vista do exposto, o objetivo desta pesquisa é abordar a questão dos refeitórios dentro das empresas em termos de qualidade de vida dos trabalhadores e obter a opinião dos funcionários sobre este tema.

2 Metodologia

O presente trabalho foi desenvolvido através de estudo de caso múltiplo, através de entrevistas com os Departamentos de Recursos Humanos de empresas/indústrias e funcionários destas empresas/indústrias, localizadas nas cidades de Bauru, Jaú, Botucatu, Marília, Lençóis Paulista e Presidente Prudente, situadas na região Centro Oeste do Estado de São Paulo. Uma breve descrição das empresas é apresentada na Tabela 1.

Ao todo foram entrevistados 595 funcionários, sendo que, em todas as empresas, foram entrevistados no mínimo 10% do número de funcionários. Durante as entrevistas com os funcionários, foi aplicado o questionário que é apresentado no Apêndice A. O questionário foi elaborado como resultado da pesquisa bibliográfica realizada sobre a QVT, e foi realizado um teste piloto para avaliar a coerência das respostas.

Tabela 1. Descrição das empresas pesquisadas.

| Empresa | Ramo da Atividade | Nº de funcionários | Cidade |
|----------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|
| A | Metalúrgico | 400 | Bauru |
| B | Metalúrgico | 550 | Bauru |
| C | Eletrônica | 150 | Presidente Prudente |
| D | Eletrônica | 300 | Presidente Prudente |
| E | Químico | 980 | Lençóis Paulista |
| F | Estruturas Metálicas | 300 | Lençóis Paulista |
| G | Automobilístico | 3500 | Botucatu |
| H | Automobilístico | 500 | Botucatu |
| I | Alimentício | 700 | Marília |
| J | Alimentício | 10 | Marília |
| k | Varejo | 38 | Jaú |
| L | Serviços | 650 | Bauru |
| M | Serviços | 156 | Bauru |
| N | Plástico | 700 | Marília |
| O | Varejo | 10 | Marília |
| P | Seguradora | 38 | Bauru |

Os resultados foram analisados através da análise da estatística descritiva e utilizando o teste – T para médias de duas amostras independentes para um α de 5%, utilizando o suplemento de análise de dados do Excel. Para a escolha do teste - T apropriado, foi realizado antes o teste - F para as variâncias.

3 Resultados e discussões

O resumo dos principais resultados dos questionários (Apêndice A) aplicados é apresentado a seguir, com 16 empresas entrevistadas com 670 questionários respondidos. Das 16 empresas, 9 possuem refeitório no local de trabalho e 7 não possuem. Sendo assim, 56,25% possuem restaurante e 43,75% não possuem restaurante no ambiente de trabalho.

Na Tabela 2, encontram-se os resultados das entrevistas com os gestores da seção de recursos humanos das empresas. Com os dados da Tabela 2, foi possível calcular o índice de acidentes pelo número de funcionários. Como o índice levou a números muito pequenos, para facilitar a comparação, este índice foi multiplicado por mil. Dessa forma, a Figura 1 mostra: o índice de acidentes de trajeto total, o índice de acidentes de trajeto na hora do almoço, o índice de acidentes de trabalho na hora do almoço e o índice de acidentes de trabalho total para as empresas com restaurante e sem restaurante. A Figura 2 mostra estes índices para as empresas com programas de qualidade do tipo ISO e assemelhados. A Figura 3

mostra estes índices para as empresas com ginástica laboral e sem ginástica laboral.

Pela Figura 1, pode-se verificar que as empresas com restaurante têm menores índices em praticamente todos os acidentes. A empresa J não teve nenhum acidente de trabalho registrado no ano de 2014. Vale ressaltar que é uma microempresa com apenas dez funcionários, sendo que todos os funcionários moram nas proximidades da empresa, com tempo de percurso inferior a 30 minutos. Nas empresas L e O, observa-se que os acidentes de trabalho que ocorreram na hora de almoço eram todos acidentes de trajeto. No entanto, através do teste – T para médias de amostras independentes, α de 0,05, a existência de restaurante para as empresas estudadas não mostrou diferença entre as médias para todos os índices de acidentes, isto é, a hipótese H_0 é aceita de que não há diferença entre as médias ao nível de significância de 0,05.

Na Figura 2, são apresentados os índices de acidentes pelas empresas que possuem algum programa de qualidade na sua gestão. Como pode ser observado, as empresas que possuem algum programa de qualidade têm índices de acidentes menores do que as empresas que não possuem. Sendo que a empresa P, em que os acidentes correspondem a acidentes de trajeto fora do horário de almoço e diferentemente das demais empresas com programas de qualidade, é a única que não tem certificação ISO, utiliza apenas como programa de qualidade a ferramenta 5s.

Tabela 2. Resultado da entrevista com o RH das empresas entrevistadas.

| Empresa | acc de trajeto | acc de trajeto almoço | acc típico na hora do almoço | acc de trabalho total | n° de funcionários | Restaurante* | horas de almoço (h) | Possui área de lazer* | mapeamento de trajeto * | carona solidária* | ginástica laboral* | Índice de massa corporal (IMC) | Programas de qualidade (ISO) |
|---------|----------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|--------------------|--------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------------|
| A | 3 | 0 | 6 | 23 | 400 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 28,52 | 0 |
| B | 4 | 1 | 3 | 15 | 500 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27,49 | 0 |
| C | 2 | 0 | 1 | 6 | 150 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 25,79 | 0 |
| D | 3 | 1 | 5 | 21 | 300 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 26,7 | 0 |
| E | 2 | 0 | 0 | 9 | 980 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 25,34 | 1 |
| F | 3 | 0 | 2 | 11 | 300 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 25,14 | 0 |
| G | 2 | 2 | 5 | 16 | 3500 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 26,94 | 1 |
| H | 1 | 0 | 0 | 4 | 500 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27,81 | 1 |
| I | 1 | 0 | 0 | 6 | 700 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 27,04 | 1 |
| J | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26,39 | 0 |
| K | 1 | 0 | 0 | 3 | 38 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27,69 | 0 |
| L | 3 | 3 | 3 | 21 | 650 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28,31 | 0 |
| M | 0 | 0 | 0 | 3 | 37 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23,64 | 0 |
| N | 0 | 0 | 2 | 5 | 80 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26,32 | 0 |
| O | 2 | 2 | 2 | 6 | 45 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26,75 | 0 |
| P | 1 | 0 | 0 | 1 | 16 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24,49 | 1 |

*1 = sim; 0 = não.

Índice de acidentes por empresa

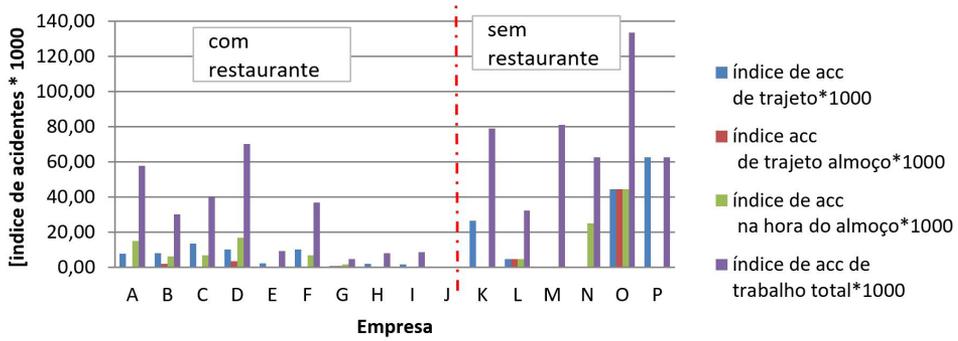


Figura 1. Índice de acidentes por empresa com e sem restaurante.

Índice de acidentes empresas com e sem programas de qualidade

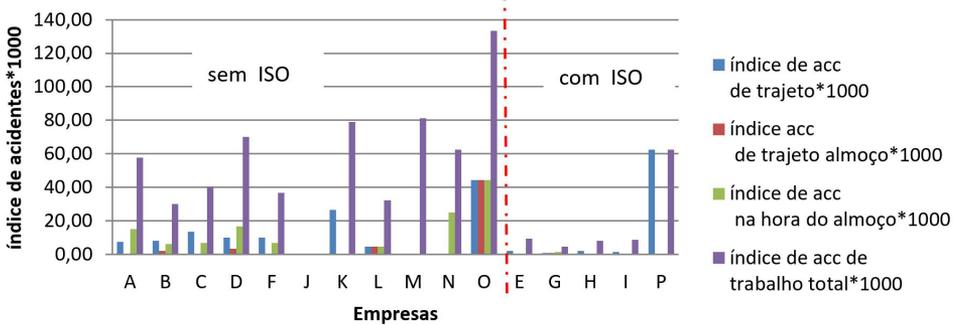


Figura 2. Índice de acidentes por empresa com e sem programas de qualidade.

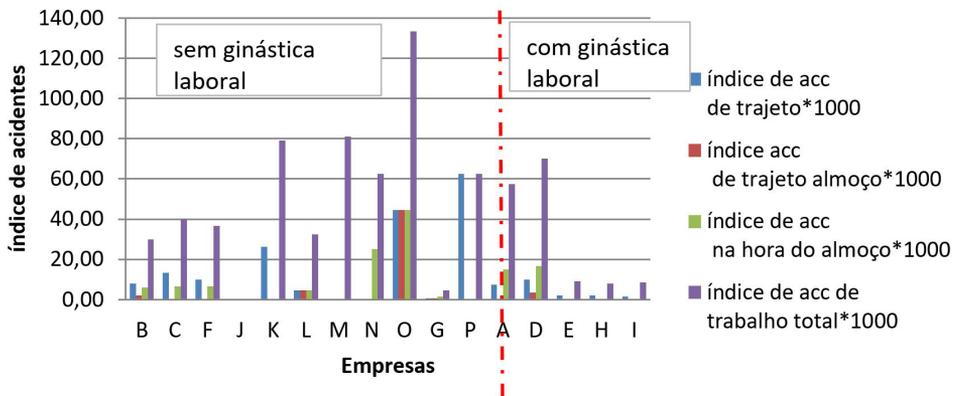


Figura 3. Índice de acidentes por empresa com e sem programas de qualidade.

Se excluirmos a empresa P das que têm norma ISO, os índices ficam ainda mais favoráveis, indicando que a adoção das normas ISO reflete uma redução dos índices de acidentes tanto de trajeto como dos índices de acidentes de trabalho total. Isto é corroborado pelos dados da Tabela 3, através do teste – T. As empresas que possuem ISO têm médias de índices de acidentes diferentes para os acidentes de trabalho típico e para os acidentes de trabalho típico na hora do almoço,

isto é, rejeita-se H_0 de que as médias são iguais. Já para os índices de acidentes de trajeto, aceita-se H_0 de que as médias são iguais.

Pode ser também observado, pela Tabela 2, que as empresas que possuem mapeamento de trajeto e a carona solidária também possuem os menores índices de acidentes. Em relação à ginástica laboral, também é possível observar índices menores para as empresas que possuem esta atividade voltada para a qualidade

de vida no trabalho, principalmente com os acidentes de trajeto (Figura 4). No entanto, conforme os dados da Tabela 4, não houve diferença entre as médias dos índices de acidentes das empresas pesquisadas. Já o mapeamento de trajeto mostra diferença entre as médias dos índices de acidentes de trajeto, acidente típico tanto na hora de almoço como no período normal, já, para o índice de acidente de trajeto na hora de almoço, não houve diferença entre as médias.

No entanto, em relação à média do IMC, os funcionários pesquisados das empresas que possuem programas de ginástica laboral possuem uma média maior (27,1), se comparados com os das empresas que não possuem (26,2). Esta informação deve ser vista com cautela, e um estudo mais aprofundado deve ser elaborado, pois a implantação da ginástica laboral pode ter sido implementada justamente para diminuir o IMC dos funcionários, o que não foi objeto de pesquisa deste trabalho. Outro fato interessante é que a existência de restaurante na empresa tem pouca influência no IMC (26,7), se comparado com

as empresas que não possuem restaurante, IMC (26,2). Porém, a média do IMC de todas as empresas, com exceção das empresas M e P, mostra sobrepeso e obesidade 1. Isto indica que os indivíduos não estão com qualidade de vida adequada e incorrendo em problemas futuros de saúde. Também no teste - T não houve diferença na média do IMC entre as empresas, independentemente se têm ou não ginástica laboral ou restaurante.

3.1 Resultados e considerações sobre os resultados das empresas

A seguir, serão apresentados os resultados gerais obtidos com a pesquisa realizada em campo, bem como uma breve interpretação desses resultados, com 45% dos respondentes do sexo feminino e 55% do sexo masculino. Com exceção da empresa L, em que 100% dos entrevistados eram do sexo masculino, devido à função do trabalhador entrevistado ser tipicamente masculina.

Tabela 3. Índices de acidentes médios para os parâmetros restaurante e ISO.

| Índice de acidente*1000 média | RESTAURANTE | | p>0,05* | ISO | | p>0,05* |
|-------------------------------|-------------|------|---------|------|-----|---------|
| | SEM | COM | | SEM | COM | |
| Acidente de trajeto | 19,7 | 6,10 | p>0,05* | 11,3 | 1,5 | p>0,05* |
| Acidente de trajeto almoço | 7,0 | 0,7 | p>0,05* | 4,9 | 0,1 | p>0,05* |
| Acidente de trabalho total | 64,4 | 29,4 | p>0,05* | 56,6 | 7,6 | p<0,05* |
| Acidente de trabalho almoço | 10,6 | 5,9 | p>0,05* | 11,4 | 0,4 | p<0,05* |

*Teste – T para diferença das médias $\alpha = 5\%$.

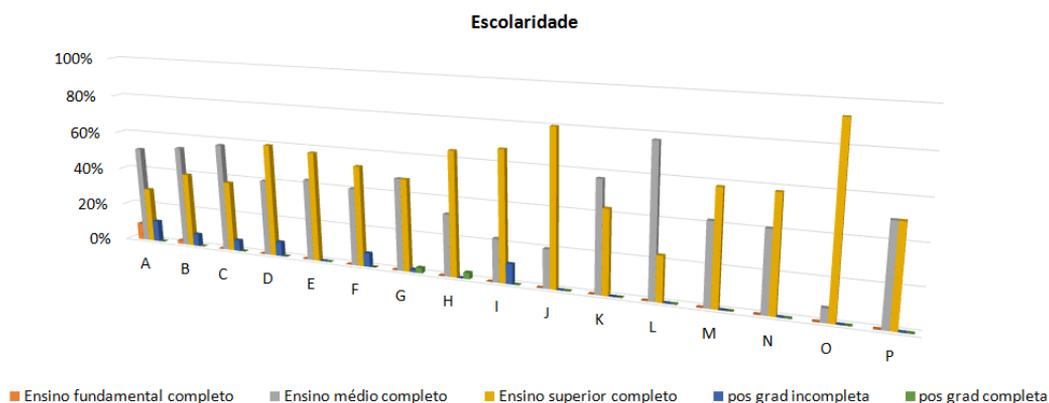


Figura 4. Escolaridade dos respondentes por empresa.

Tabela 4. Índices de acidentes médios para os parâmetros restaurante e ISO.

| Índice de acidente* 1000 média | GINÁSTICA | | p>0,05* | MAPEAMENTO | | p<0,05* |
|--------------------------------|-----------|------|---------|------------|-----|---------|
| | SEM | COM | | SEM | COM | |
| Acidente de trajeto | 15,4 | 4,6 | p>0,05* | 7,5 | 1,3 | p<0,05* |
| Acidente de trajeto almoço | 4,7 | 0,7 | p>0,05* | 0,8 | 0,3 | p>0,05* |
| Acidente de trabalho total | 51,1 | 30,6 | p>0,05* | 36,0 | 6,3 | p<0,05* |
| Acidente de trabalho almoço | 8,6 | 6,3 | p>0,05* | 7,3 | 0,7 | p<0,05* |

*Teste – T para diferença das médias $\alpha = 5\%$.

A maioria dos respondentes está na faixa entre 25 e 45 anos de idade, ou seja, os funcionários que responderam estão na plena idade produtiva. O nível de escolaridade dos respondentes, apresentado na Figura 4, mostra que a grande maioria dos empregados tem o ensino médio completo e graduação completa. Há alguns casos em que o nível de especialização com pós-graduação completa está presente em respondentes das empresas A, B, C, D, F e I, com predominância de idade média entre 35 e 45 anos. O que já não acontece nos casos das empresas com o mesmo perfil etário nas Empresas L, M, N, O e P. No primeiro grupo, as empresas são de transformação, indústrias de naturezas diversas, e, no segundo grupo, são empresas voltadas a varejo e serviços.

E o tempo médio de empresa dos respondentes está na faixa de até cinco anos. O horário de entrada das empresas A, B, C, D, K, L, M, N, O, P é às 8 horas da manhã e as demais têm horário variável na entrada, dependendo da atribuição dos funcionários. Os respondentes têm funções distribuídas em área administrativa e produção com equilíbrio das respostas, salvo para as empresas J e L, em que os respondentes estão mais voltados à produção, em razão da natureza

da empresa e atividades específicas. A jornada de trabalho fica na faixa de 8 horas diárias, com atividades aos sábados, para completar 44 horas semanais.

A Figura 5 evidencia o tempo de trajeto do funcionário entre a residência e o local de trabalho, contudo o tempo entre 30min e 1h prevalece em todo o grupo de empresas.

A Figura 6 evidencia que a grande maioria dos respondentes tem o carro como o modo de transporte mais utilizado para chegar ao trabalho. Mas o ônibus fretado pelas empresas tem uma fatia considerável para chegar ao trabalho, principalmente nas atividades fabris que necessitam de grande contingência humana para a produção dos produtos.

A Figura 7 aponta que, apesar do tempo reduzido (< 30 minutos) de percurso e da grande utilização do carro para se chegar ao ambiente de trabalho, uma grande maioria dos respondentes gostaria de uma alternativa ao meio de locomoção que atualmente utilizam para chegar ao trabalho, ou seja, existe a necessidade e a demanda por outra opção modal.

A Figura 8 mostra que as alternativas de transportes mais citadas pelos respondentes foram: o transporte público, a carona, o ônibus fretado e a pé. Contudo o

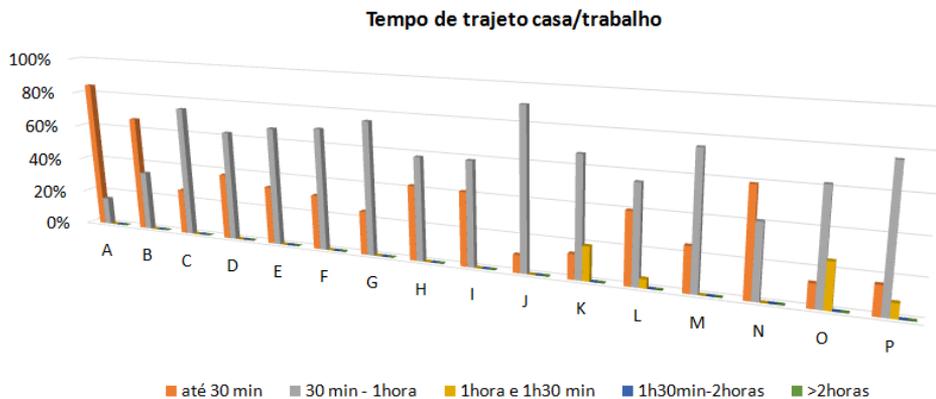


Figura 5. Tempo de trajeto casa / trabalho dos respondentes por empresa.

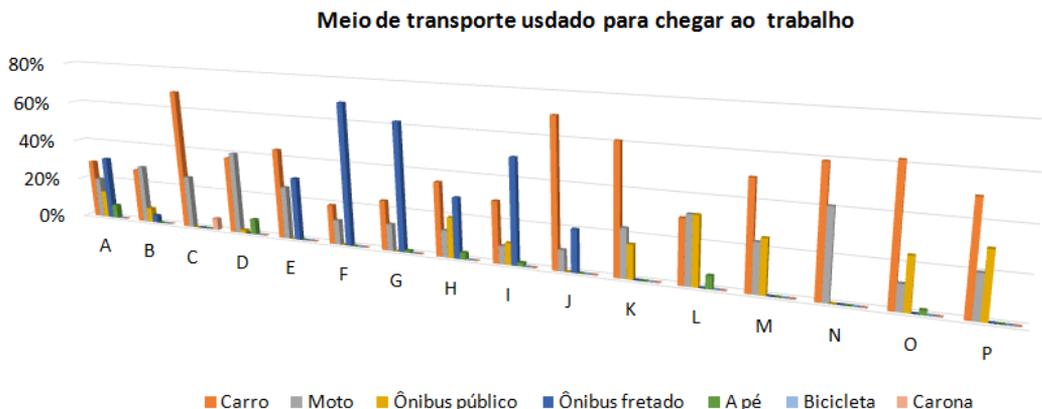


Figura 6. Meio de transporte utilizado para chegar ao local de trabalho.

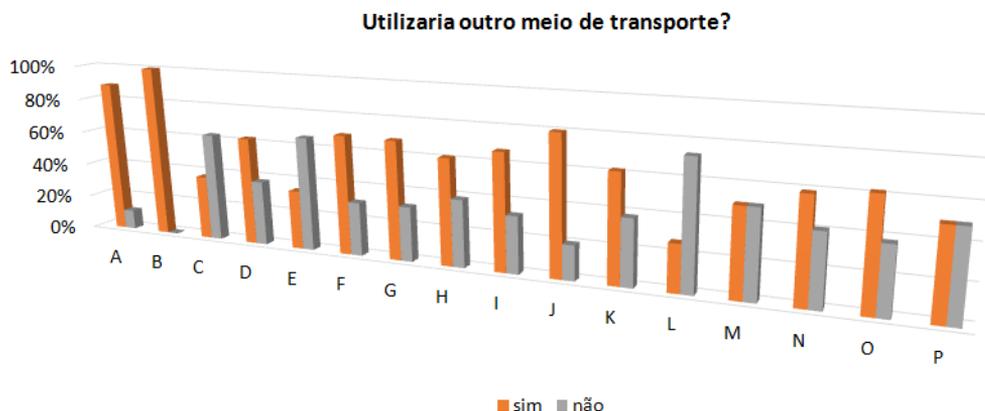


Figura 7. Utilizaria outro meio de transporte.

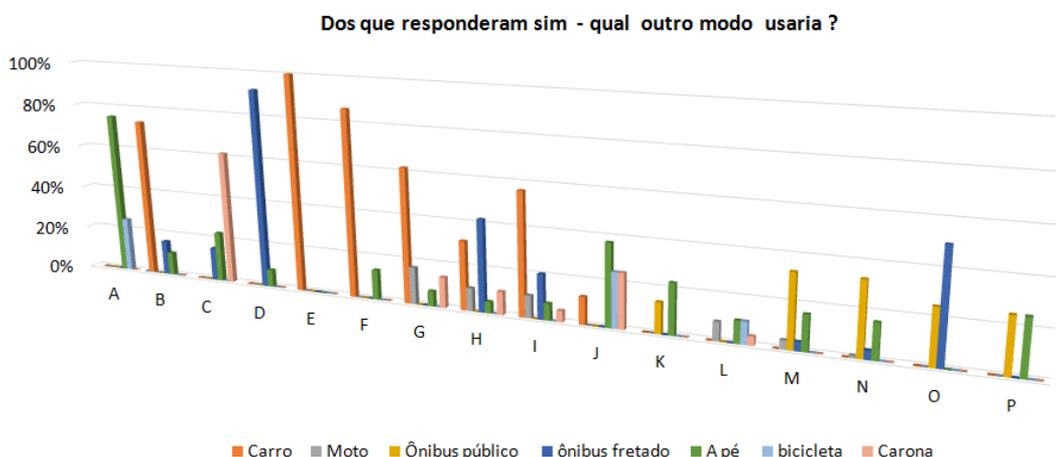


Figura 8. Modo alternativo de transporte.

automóvel foi bastante citado pelos respondentes de algumas empresas mostrando a relevância importante deste modal pelos respondentes. Outro aspecto que pode ser observado é a utilização do transporte público que pode ser uma opção boa, quando bem planejado e com certo nível de conforto, e os trabalhadores o percebem como uma melhoria na qualidade de vida. Os programas de carona solidária ainda são incipientes dentro das empresas, estando presentes em apenas 3 empresas entrevistadas, mas que poderiam ter um maior crescimento, o que poderia trazer maior comodidade para os funcionários, principalmente para as empresas cuja demanda não é atendida adequadamente pelo transporte público.

A Figura 9 mostra o percentual relativo dos respondentes que já sofreram acidentes de trajeto ao longo de sua trajetória profissional nas respectivas empresas. No grupo das Empresas H, O e P, 100% dos funcionários não sofreram acidentes de trajeto.

Em relação ao intervalo para o almoço, nas empresas que possuem restaurante, o intervalo de almoço é de 1 hora e, nas empresas que não possuem refeitórios, o intervalo fica em 2 horas, por ser o estabelecido

pela legislação trabalhista. A Figura 10 mostra que, apesar de os respondentes das empresas L, M, N O e P receberem o vale-refeição, os funcionários preferem um tempo de percurso menor para chegar ao local de refeição.

Já o local de almoço para os respondentes do grupo das empresas que não possuem restaurantes ou refeitórios no local de trabalho é a residência ou restaurantes próximos do local de trabalho. Em algumas empresas, que não têm restaurante, os funcionários têm a opção de usar a cozinha no local de trabalho. Com relação ao valor dos vales-refeição que os respondentes recebem, tem-se o Grupo de Empresas de A até I, que não os recebem, pois há refeitório nas empresas pesquisadas. No Grupo que vai de K até P, os funcionários recebem vales de mais de R\$20,00 por dia e, na Empresa J, o valor do vale está entre R\$10,00 e R\$20,00.

Praticamente todos os entrevistados gostariam que as refeições fossem feitas no local de trabalho. Tanto para as empresas que possuem restaurantes como as que não possuem restaurante no local de trabalho. Além disso, através das entrevistas com

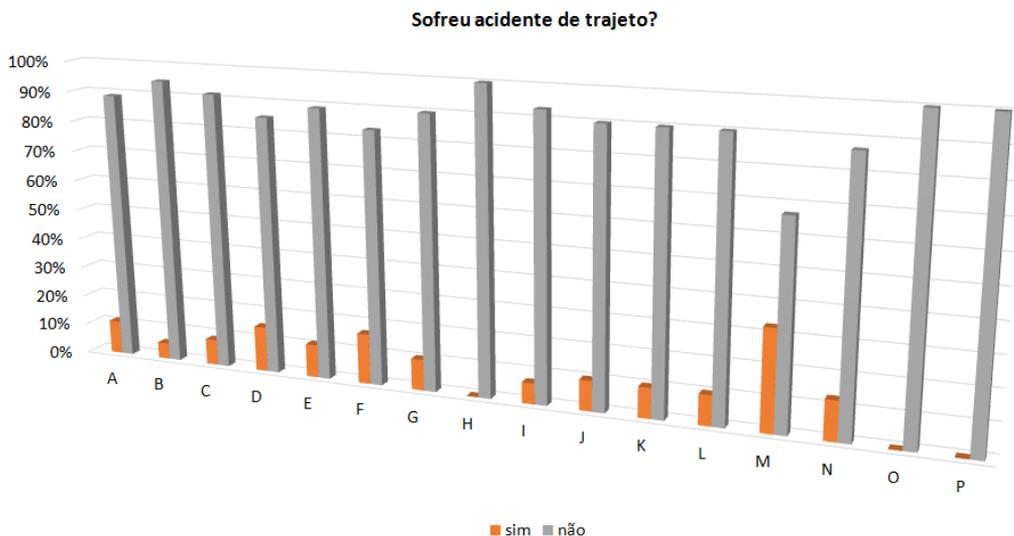


Figura 9. Se já sofreu acidente de trajeto.

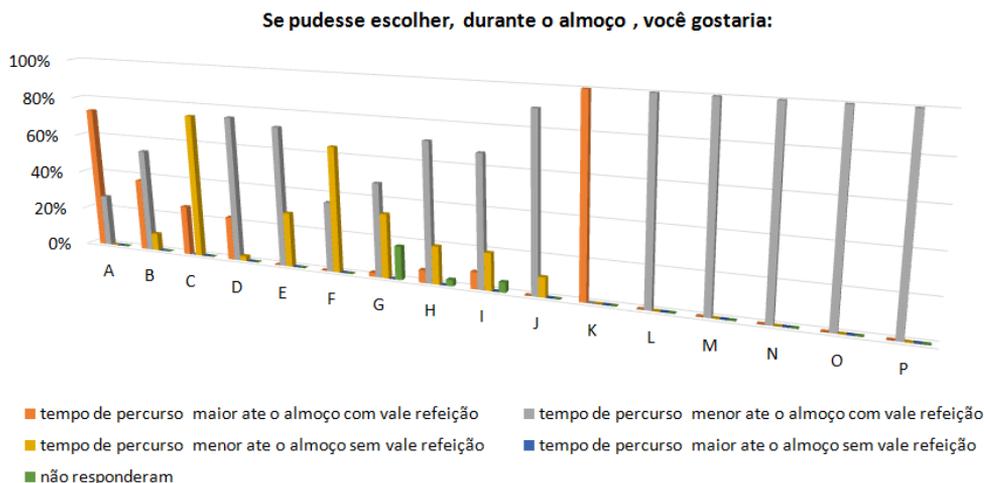


Figura 10. Opção de tempo de percurso e vale-refeição.

os funcionários in loco, foi possível constatar que o restaurante dentro do local de trabalho possibilita certo conforto e qualidade de vida para os funcionários. Pois pode ser uma forma de prevenção da saúde através do fornecimento de uma dieta equilibrada e nutricionalmente adequada, e um fator de redução de estresse do movimento pendular trabalho/casa, na hora do almoço, ou trabalho/restaurante.

A Figura 11 mostra o deslocamento dos respondentes do local de trabalho até o local da refeição no horário do almoço. No Grupo de Empresas de A a I, o transporte predominante é a pé, em razão de as empresas disponibilizarem os refeitórios para os funcionários. Por outro lado, as demais empresas além da opção a pé têm outra opção que é o automóvel para esse deslocamento.

A Figura 12 mostra que, no grupo de empresas que não possuem restaurante no local, o grupo de

empresas de K, L, M, N, O e P, os funcionários usam o intervalo do almoço para outras atividades. Porém no outro grupo, o das empresas que possuem refeitórios e têm o intervalo de almoço reduzido, a grande maioria dos funcionários não usa o intervalo para outras atividades, mas existem respondentes que o usam para atividades pessoais, principalmente pagamento de contas.

A Figura 13 informa que as pessoas que responderam que usam o intervalo de almoço para outras atividades fazem atividades variadas. No entanto, a predominância das atividades realizadas pelos respondentes de empresas que não possuem restaurantes no ambiente fica entre pagar contas e realizar compras. Outra questão importante é que, quando o intervalo de almoço é de duas horas, típico das empresas que não possuem restaurante, os funcionários tendem a resolver questões pessoais durante este tempo, principalmente

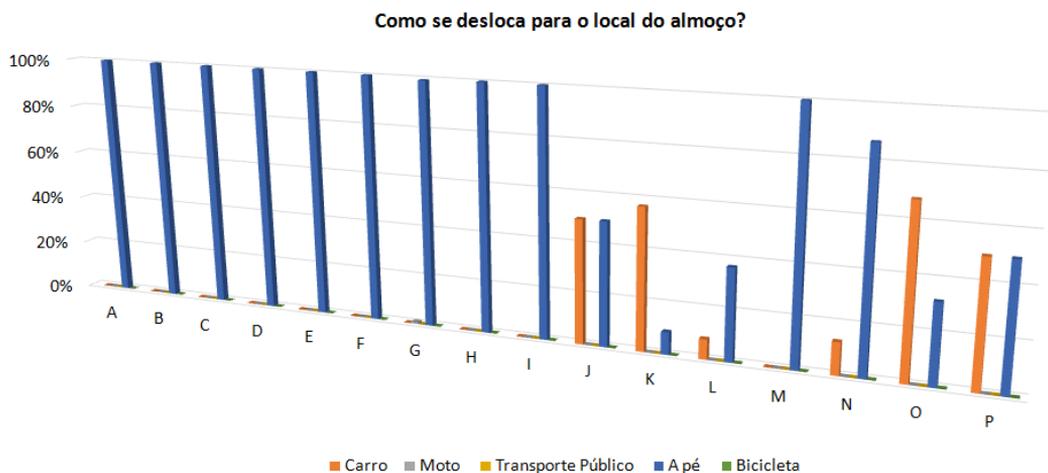


Figura 11. Como se desloca até o local de almoço.

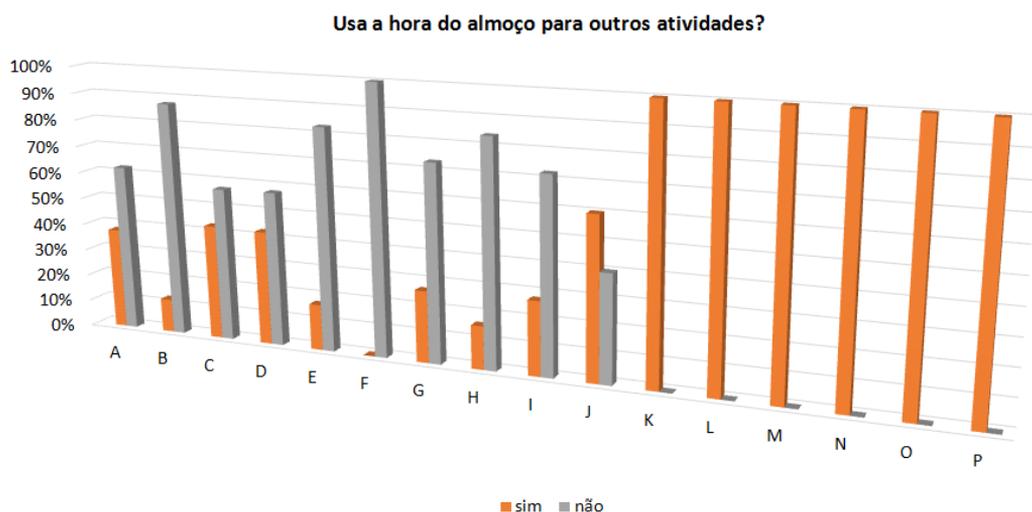


Figura 12. Utilização da hora do almoço para outras atividades.

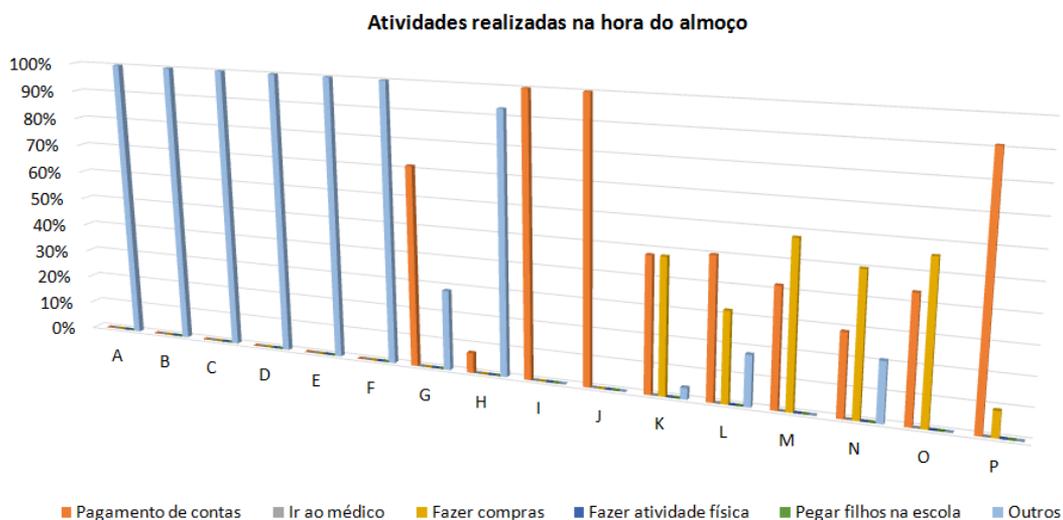


Figura 13. Atividades realizadas na hora de almoço.

pagamento de contas. Nesse sentido, tem-se uma situação boa, pois é possível ao funcionário ter um “tempo útil” durante o horário comercial. Por outro lado, a realização de tarefas neste intervalo pode incorporar uma componente de estresse adicional que pode levar a um acidente de trajeto e/ou trabalho. Dessa forma, as empresas podem ajudar os funcionários disponibilizando computadores com acesso à internet para pagamento de contas e/ou caixas eletrônicos no interior de suas instalações, estes últimos para empresas de médio a grande porte. Podendo ser uma forma de prevenção, bastando mudar o comportamento em relação ao pagamento de contas, mostrando que a cultura representa um fator importante para a redução de riscos dentro das empresas e no trajeto dos funcionários.

A Figura 14 mostra que os respondentes do grupo de empresas que não possuem restaurante no local de trabalho, se pudessem escolher, escolheriam um local de trabalho mais próximo de casa. Para o grupo de empresas que possuem refeitórios no local, as opções ficam muito variadas, com leve predominância para a opção de NÃO escolher uma empresa mais

próxima de casa. Já, na empresa C, para a maioria dos respondentes este aspecto é indiferente.

A Figura 15 mostra que os respondentes têm interesse em que o intervalo para as refeições seja reduzido. Já, nas empresas que não possuem refeitórios, a opção predominante foi de que o intervalo não seja reduzido, apesar de terem um intervalo de almoço maior.

A Figura 16 mostra o IMC dos funcionários por empresa, evidenciando assim que a maioria dos respondentes está acima do peso, independentemente se a empresa possui refeitórios ou não no local de trabalho. E, avaliando o IMC médio das empresas já sem a classificação indicada, constata-se que o valor do IMC médio está na faixa dos 25, indicando sobrepeso dos entrevistados. No teste – T realizado, não houve diferença entre as médias do IMC entre as empresas com e sem restaurante.

A Figura 17 mostra que muitos dos respondentes praticam atividade física de maneira regular ou durante alguns dias da semana, já nas empresas E, J, L, N O e P, muitos respondentes declararam não realizar nenhum tipo de exercício físico.

Se pudesse escolher, optaria por uma empresa mais próxima de casa para trabalhar?

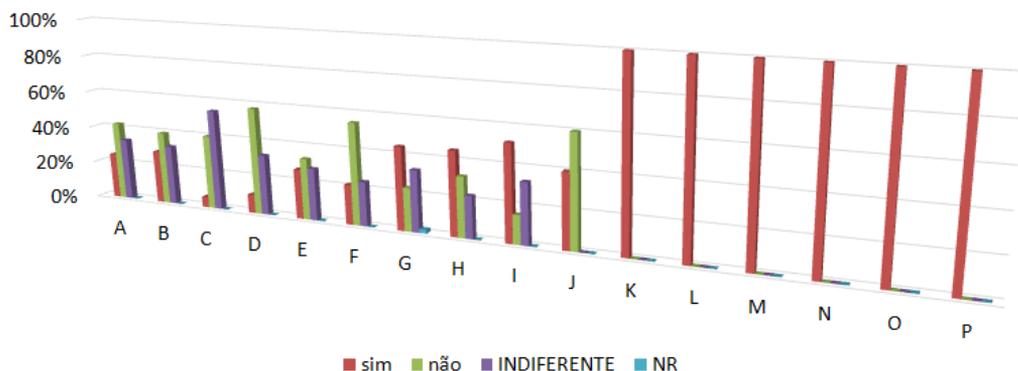


Figura 14. Se escolheria uma empresa mais próxima de casa para trabalhar.

Reduziria o intervalo de almoço?

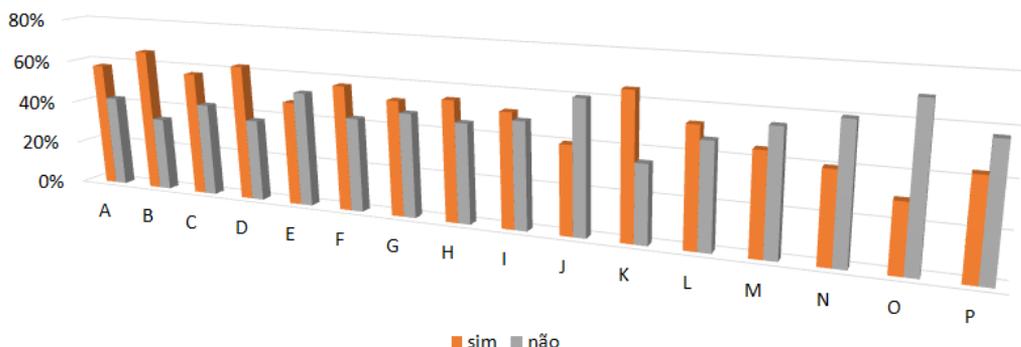


Figura 15. Se reduziria o horário do almoço.

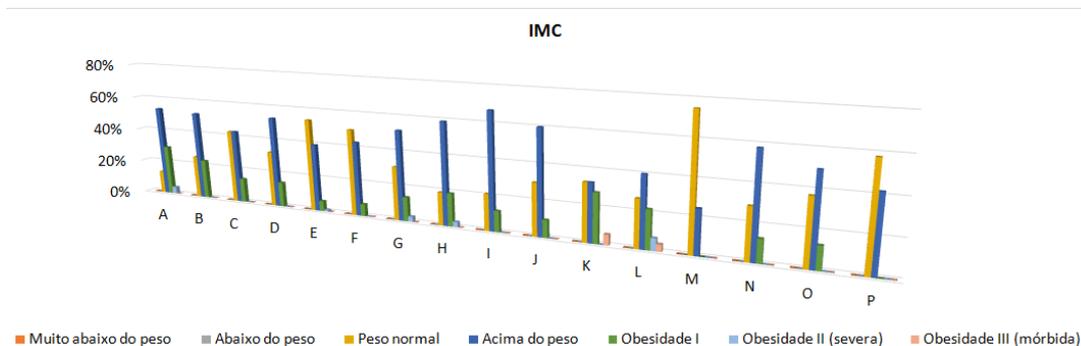


Figura 16. IMC dos funcionários por empresa.

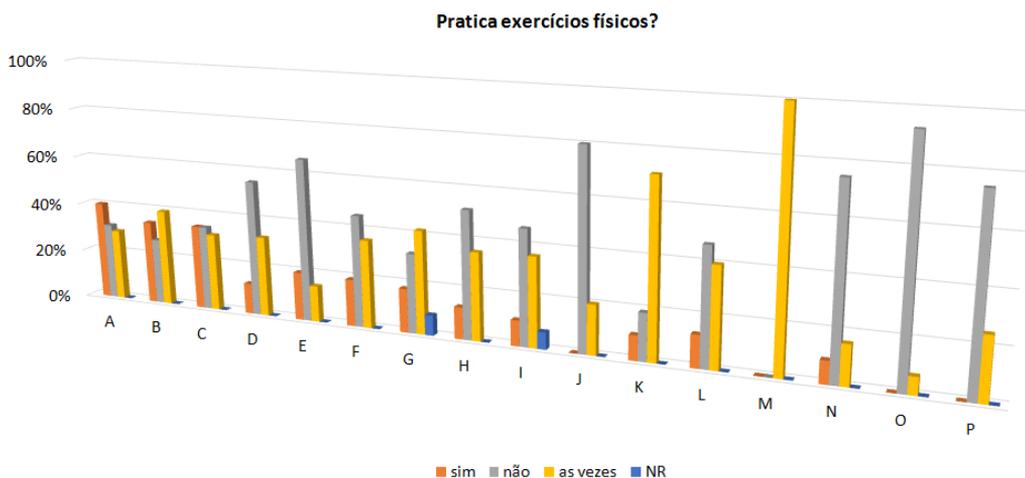


Figura 17. Pratica exercícios físicos.

Outro aspecto que pode ser observado é que o uso do transporte público pode ser uma boa opção, quando bem planejado e com certo nível de conforto, os trabalhadores percebem positivamente uma melhora na qualidade de vida. Os programas de carona ainda são incipientes dentro das empresas, estando presentes em apenas 3 empresas entrevistadas, mas que poderiam ter um crescimento maior, o que poderia trazer maior comodidade para os funcionários, principalmente para as empresas em que o transporte público não atende adequadamente à demanda.

4 Considerações finais

Nesta pesquisa, foi observado que os acidentes de trajeto têm representatividade significativa nos acidentes de trabalho. Isto mostra que os acidentes de trajeto devem ser considerados como item importante nos programas de prevenção de acidentes de trabalho envolvendo os funcionários, e que devem ser incluídas ações advindas do poder público e ações unilaterais das empresas como a adoção da norma ISO 39001 que trata da gestão dos sistemas de transportes.

Um dos objetivos desta pesquisa era identificar se a existência de restaurantes no local de trabalho tende a contribuir com a redução dos índices de acidentes de trajeto, pois reduziria a exposição dos funcionários a riscos desnecessários de deslocamento durante o intervalo de almoço. Pois, quando as refeições são realizadas nas dependências da empresa, os deslocamentos são reduzidos. Nesta pesquisa, foi realizado o teste – T para a diferença entre as médias dos índices de acidentes de trajeto e típico, tanto para a hora do almoço como para o período normal, e foi encontrado que há diferença entre as médias apenas para os acidentes típicos sem ser na hora de almoço. Também foi observado que o índice de acidentes de trajeto ocorridos durante o horário das refeições do almoço foi maior nas empresas que não possuem refeitórios e para os funcionários das empresas que, em sua maioria, fazem suas refeições fora do local de trabalho. No entanto, os resultados apontam indícios de uma relação dos índices de acidente com a existência dos refeitórios, de programas de qualidade, da ginástica laboral, carona solidária e mapeamento do trajeto.

Outro fator importante a ser analisado foi o número de acidentes ocorridos em cidades menores e com a concentração de veículos menor. Ou seja, os funcionários passam a ter um risco maior nos locais com maior fluxo de veículos. A distância entre a casa e local de trabalho também é fator de risco para a ocorrência de acidentes de trajeto.

No entanto, há questões que fogem do escopo da empresa como planejamento urbano adequado, pois este é fundamental para a qualidade de vida e para a mitigação dos acidentes de trânsito de maneira geral. Assim, a ideia de que as pessoas devem procurar trabalhar e morar perto proporcionaria às pessoas percorrer distâncias menores. Aliada a isso deveria estar uma política pública que criasse pequenos polos geradores de empregos junto aos bairros residenciais ou de uso misto. Muitas construtoras nos grandes centros já promovem construções que possuem escritórios próximos, construções com lazer, escritórios e residências no mesmo empreendimento, como pode ser visto na Avenida Berrini na cidade de São Paulo.

O tema desta pesquisa não é simples e, devido à sua complexidade, deve ser abordado em novas pesquisas, envolvendo mais empresas, para que seja possível caracterizar melhor a influência dos programas de qualidade de vida e dos programas de qualidade nos acidentes de trabalho (típico e de trajeto) e no grau de satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho. Gerando assim uma maneira de contribuição para a melhoria contínua dos programas de qualidade de vida no trabalho e para a diminuição da exposição aos riscos desnecessários sofridos pelos funcionários.

Embora com conclusões não muito abrangentes, esta pesquisa serve como um alerta para as empresas sobre a necessidade de investir em programas dessa natureza e que visem à redução à exposição ao risco do trajeto. Isso, evidentemente, poderia levar a um menor risco de acidente de trajeto e aumentaria a

qualidade de vida do trabalhador e a qualidade de vida no trabalho. Assim ganham todos, empresas, funcionários, governo e a sociedade, com redução nos gastos previdenciários, pois os custos econômicos e sociais de um acidente de trabalho seja ele típico ou de trajeto é grande, sem contar o trauma psicológico da vítima e dos familiares envolvidos.

Referências

- Brasil. Ministério da Previdência Social. (2012). *Anuário estatístico da Previdência Social 2012*. Recuperado em 31 de março de 2014, de <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/>
- Gomes-Carneiro, M. R., Ribeiro-Pinto, L. F., & Paumgarten, F. J. R. (1997). Fatores de riscos ambientais para o câncer gástrico: a visão do toxicologista. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Supl 1), S27-S38. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1997000500004>.
- Gregolin, R. F., Bezerra, B. S., Battistelle, R. A. G., & Santos, J. E. G. (2013). Um estudo de caso sobre os refeitórios em empresas: considerações sobre os efeitos relacionados aos acidentes de trânsito. In *Anais do XX SIMPEP*. Bauru: UNESP. Recuperado em 28 de maio de 2014, de http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep.php?e=8
- Municipal Research and Service Center – MRSC. (2011). *Transportation demand management*. Washington. Recuperado em 18 de março de 2013, de <http://www.mrsc.org/subjects/transpo/tdm.aspx>
- Pitta, A. M. F. (1999). *Hospital: dor e morte como ofício* (3. ed.). São Paulo: HUCITEC.
- Rodrigues, C. M. C. (1998). Qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua influência na filosofia de qualidade total: estudo realizado em nível gerencial em indústrias frigoríficas. In *Anais do VIII Congresso Brasileiro de Ergonomia* (pp. 863-869). Rio de Janeiro: ABERGO.

Apêndice A. Questionário funcionários.

Dados Básicos

- 1-) Sexo Masculino Feminino
- 2-) Idade menor aprendiz
 Entre 18 e 25 anos Entre 30 e 45 anos
 Entre 25 e 30 anos mais de 45 anos
- 3-) Escolaridade
 Ensino fundamental completo Pós-graduação incompleto
 Ensino Médio completo Pós-graduação completo
 Ensino Superior completo
- 4-) Departamento
 Produção
 Administrativo
 externo - comercial

Dados de Trajeto

- 5-) Há quantos anos trabalha na empresa?
 Menos de 1 ano Entre 5 e 10 anos
 Entre 1 e 3 anos Entre 10 e 20 anos
 Entre 3 e 5 anos Mais de 20 anos
- 6-) Qual o horário de entrada na empresa?
 6:00hs 8:00hs
 7:00hs 9:00hs
- 7-) Qual o tempo de jornada de trabalho?
 Menos de 6 horas 7 horas superior a 8h
 6 horas 8 horas
- 8-) Quanto tempo gasta no trajeto casa/trabalho? E no trajeto trabalho/casa?
 Até 30 minutos 2 horas 2 horas
 1 hora 1 hora e 30 min Mais de 2 horas
- 9-) Qual meio de transporte utiliza para fazer o trajeto casa/trabalho e trabalho/casa?
 Carro Transporte Público A pé Carona
 Moto Ônibus fretado Bicicleta
- 10-) Faria esse trajeto de outra maneira se pudesse?
 Sim Não
Se sim, qual outro meio de transporte usaria?
 Carro próprio Transporte público A pé Bicicleta
 Moto própria Ônibus fretado Carona

11-) Já sofreu algum acidente nesse trajeto?

Sim Não

Se sim, o que aconteceu? _____

Refeição

12-) Quantas horas tem de almoço?

Menos de 1 hora 2 horas
 1 hora Mais de 2 horas
 1 hora e 30 min

13-) Onde almoça?

Restaurante da Empresa
 Em casa
 Restaurante fora da empresa
 Cozinha da empresa (local da empresa com mesa, geladeira e equipamento para aquecimento da comida)

14-) Qual o valor do vale-refeição?

Até R\$5,00 De R\$15,00 a R\$20,00
 De R\$5,00 a R\$10,00 Mais de R\$ 20,00
 De R\$10,00 a R\$15,00 Não recebem – refeitório na empresa

15-) Se você pusesse escolher durante o almoço, você gostaria?

tempo de percurso maior até o almoço com vale-refeição
 tempo de percurso menor até o almoço com vale-refeição
 tempo de percurso menor até o almoço sem vale-refeição
 tempo de percurso maior até o almoço sem vale-refeição

16-) Como se desloca até o local onde almoça?

Carro A pé
 Moto Transporte público
 Bicicleta

17-) Usa a hora do almoço para fazer outras atividades?

Sim Não

Se sim, quais?

Pagamento de contas Fazer atividade física/ir à academia
 Ir ao médico Pegar filhos na escola
 Fazer compras Outros

18-) Qual sua altura? _____

19-) Qual seu peso? _____

20-) Pratica exercício físico durante a semana?

Sim Não Às vezes

Se não, especifique...

21-) Gostaria que as refeições fossem feitas na empresa?

Sim Não Por quê? _____

22-) Se você pudesse escolher, escolheria uma empresa mais próxima de casa para trabalhar, qual seria sua opção?

Sim Não Indiferente

23-) Se fosse possível, gostaria de reduzir o horário de almoço e terminar a jornada de trabalho mais cedo?

Sim Não Por quê? _____