

**Como implantar o PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador – em Empresas da
cidade de Poços de Caldas**

Adriana Gomes de Paula

Pós-graduação em Gestão Avançada de Pessoas

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – Campus Poços de Caldas

Av. Padre Francis Cletus Cox,1661, Jardim Country Club - Poços de Caldas- MG

E-mail: pdg@pucpcaldas.br

Orientadora: Prof. Msc. Maria José Scassiotti de Souza

Março de 2011

RESUMO

Este artigo pretende mostrar às empresas de Poços de Caldas como implantar o PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, um programa do Ministério do Trabalho, por meio de uma pesquisa documental, de maneira a oferecer informações sobre como se afiliar, como executar o programa, e o acompanhamento de seus benefícios. No caso do trabalhador promove a melhoria da saúde e do estado nutricional, melhora a qualidade de vida e aumenta a satisfação com a empresa. Para o empregador promove a melhoria do clima organizacional, com reflexos na produtividade, redução do absenteísmo, licenças médicas e rotatividade. O Programa ainda beneficia as empresas com dedução do Imposto de Renda de até 4% dos gastos diretos com alimentação, e isenção de encargos sociais sobre o valor do benefício concedido. Por outro lado o governo reduz despesas e investimentos na área de saúde. Demonstrar-se-á a importância da presença do profissional nutricionista na execução do programa, para a fiscalização do cumprimento dos padrões previstos no PAT e implantação de programas de Educação Alimentar e promoção da saúde.

PALAVRAS-CHAVE: PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador; Nutricionista; Promoção da Saúde.

INTRODUÇÃO

Oferecer uma alimentação adequada e equilibrada a seus trabalhadores é dever de toda empresa, seja qual for o vínculo de trabalho entre eles. O tipo de benefício pode variar desde refeição no próprio local de trabalho, até o vale-refeição para casos de incapacidade de o trabalhador se alimentar no local de trabalho. A CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, inclui parte da composição salarial destinada à alimentação, mas não obriga as empresas a fazê-lo. Os sindicatos de classe, por sua vez, prevêm a obrigatoriedade ou não de vale-refeição de acordo com a atividade e número de funcionários. Todavia, atualmente, quase todas as categorias têm obrigação, por força do contrato de trabalho, de fornecer vale-alimentação ou refeição.

O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais. Este Programa foi estruturado pela parceria entre Governo, empresa e trabalhador. É um programa de complementação alimentar e não se trata de um programa assistencialista, pois ambas as partes, empregador e empregado, participam do custeio. O controle social é exercido pela Comissão Tripartite do PAT, formada por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. As premissas e orientações são revisadas de acordo com a evolução e modificações no perfil nutricional do trabalhador brasileiro.

Os benefícios ao trabalhador vão desde a melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida, aumento da capacidade física, da resistência à fadiga, prevenção de doenças e redução dos riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Para as

empresas cadastradas no programa percebe-se um aumento na produtividade, redução do absenteísmo e da rotatividade, isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida e incentivo fiscal. Na outra ponta, o governo também é beneficiado com a redução de despesas e investimentos na área da saúde, crescimento da atividade econômica e o bem estar social.

A participação de empresas no programa é opcional e pode ser feita por pequenas, médias e grandes empresas. Uma vez cadastrada no PAT, a empresa beneficiária poderá descontar até 20% do custo direto com a alimentação de cada trabalhador.

Um dos objetivos do PAT é a melhoria do estado nutricional do trabalhador, independentemente do tipo de serviço oferecido. Para tanto é recomendado manter um programa de educação alimentar permanente, que vise estimular as empresas e seus trabalhadores a adotarem um padrão de consumo saudável, resgatando da dieta brasileira mudanças desejáveis, que permitirão uma melhoria expressiva na qualidade de vida do trabalhador e do clima organizacional da empresa.

Para o bom acompanhamento do programa e, conseqüentemente, a medição de seus resultados é essencial a presença de um responsável técnico: o profissional nutricionista. Este profissional é responsável por assegurar que todas as refeições servidas contenham os nutrientes e calorias expressos na legislação do PAT. Também é responsável pela implantação complementar, de um programa de Educação Alimentar, visando à promoção da saúde e o incentivo às boas práticas alimentares.

O PAT é um programa vinculado ao trabalho formal, sem cobertura no mercado informal e nas zonas rurais, populações que, geralmente, representam os maiores percentuais de carência nutricional e subalimentação.

ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE

A Organização Mundial da Saúde, em sua constituição de 1948, já considerava as interfaces da saúde, definindo-a como “*um completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença.*” (OMS, 1990). Sugere ainda que uma alimentação nutricionalmente adequada seja um dos pilares da promoção da saúde. Atualmente o que norteia a concepção de alimentação saudável é o que ela pode eventualmente evitar, e neste aspecto, incluem-se as doenças crônicas relacionadas à alimentação.

A saúde não é apenas ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Este conceito, adotado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986 abre um campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e, especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde no trabalho. (VEIROS, 2002)

Nas últimas décadas o assunto segurança alimentar e nutricional ganhou destaque em debates e recomendações de reuniões de cúpula. Países membros da ONU, inclusive o Brasil, se comprometeram, por meio da declaração das Metas de Desenvolvimento para o Milênio, a erradicar a pobreza extrema e a fome, dentre outras metas, até 2015.

No Brasil, as ações iniciais em saúde do trabalhador no que se refere, especificamente, à questão da alimentação, datam do final da década de 1930, quando foi instituída a obrigatoriedade de as empresas com mais de quinhentos empregados instalarem um refeitório. (PROENÇA, 1997)

Na década de 70, período favorável de crescimento no Brasil, as carências nutricionais eram apresentadas como um dos principais problemas relacionados à saúde do trabalhador, sendo responsáveis por acidentes de trabalho, licenças médicas e absenteísmo. A grande discussão da época girava em torno do trabalhador mal alimentado, que produzia pouco, e conseqüentemente recebia baixos salários, formando um círculo vicioso. (GOMES e COSTA, 1997)

Em seu estudo sobre o perfil antropométrico e nutricional de trabalhadores, Wielewski (2007) afirma que a alimentação do trabalhador representa um pré-requisito fundamental para o desenvolvimento econômico contemporâneo. O rendimento do trabalhador tem relação direta com o seu estado nutricional, e este, sendo adequado, auxilia no aumento da produtividade.

Para Veiros (2002), uma alimentação adequada aos esforços físicos desenvolvidos por trabalhadores mostra inclusive redução do número de acidentes de trabalho e queda do absenteísmo.

Uma pesquisa realizada pela FAO afirma que, na 2ª Guerra Mundial, mineiros alemães aumentaram sua produtividade em 77%, quando receberam um adicional de 600 calorias/dia em sua dieta de 2.800 calorias (Barros, 1989, p. 20). Em estudo com trabalhadores de usina açucareira, verificou-se após oferta de refeição balanceada, a produtividade no corte de cana aumentou de 55 para 72 toneladas/dia, ou seja, um acréscimo de 31%. (WADA, 1993, p. 38)

Em sua publicação no caderno informativo de prevenção de acidentes, Barros (1989) afirma que a falta de uma alimentação adequada manifesta-se nos trabalhadores por sintomas como sensação de fadiga e tontura, que se agravam mais à medida que o trabalhador se distancia do horário em que ingeriu a última refeição, podendo ocasionar um maior número de acidentes de trabalho.

O ambiente empresarial tem buscado a competitividade em virtude das profundas mudanças ocorridas na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, na organização produtiva e nas relações de trabalho.

Para Limongi-França (2009), os investimentos em qualidade de vida no trabalho são inevitáveis. Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só pra incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. Há uma íntima correlação entre

melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora da organização, o que causa impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu ambiente de trabalho.

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia de plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. (VASCONCELOS, 2001)

Em sua publicação sobre qualidade de vida no trabalho, Limongi-França (2009) sugere no que diz respeito à produtividade, que a perspectiva atual é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos. Para ela, o desafio é construir, com bem-estar, o ambiente competitivo, altamente tecnológico, de alta produtividade do trabalho, e garantir ritmos e situações ecologicamente corretos. O bem-estar considera, no referente à Qualidade de Vida no Trabalho, as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada pessoa, e não, simplesmente, o atendimento a doenças e outros sintomas de *stress* que emergem ou potencializam-se no trabalho.

O crescimento econômico virá pelo aumento da produtividade. Existem obstáculos a seu crescimento, mas eles não são insuperáveis, cabendo a maior parte do trabalho às empresas no que se refere às competitividades empresarial e setorial. Ao governo caberá manter condições favoráveis para a atuação empresarial: a estabilidade da moeda, o aumento da competição, a queda dos juros e a redução do peso dos impostos sobre as empresas formais; caberá ao governo também, fixar políticas seletivas e de incentivo, tais quais as da área de qualidade e produtividade (competitividade sistêmica). (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 50)

Dentro deste contexto, o PAT foi idealizado com o objetivo de melhorar o estado nutricional do trabalhador, reduzir o número de acidentes, de licenças médicas e absenteísmo e, por consequência, aumentar a produtividade e melhorar o clima organizacional.

O PAT – AFILIAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROGRAMA

O programa foi instituído por lei em 1976 e regulamentado por decreto em 1991, sob responsabilidade do Ministério do Trabalho. Tem atualmente como gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho / Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Uma comissão denominada Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador - CTPAT - é responsável pela fiscalização das ações do programa. É formada por membros do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

Art. 3º Integram a CTPAT:

- I - um representante do Ministério do Trabalho e Emprego, que a presidirá;*
 - II - um representante do Ministério da Fazenda;*
 - III - um representante do Ministério da Saúde;*
 - IV - um representante do Ministério da Previdência Social;*
 - V - um representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome;*
 - VI - um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;*
 - VII - seis representantes dos trabalhadores;*
 - VIII - seis representantes dos empregadores.*
- (BRASIL. Portaria Interministerial, n. 3, de 22 de março de 2010)

A afiliação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – o PAT - é feita diretamente pelo site do Ministério do Trabalho, no endereço: www.mte.gov.br/pat, por meio de formulário eletrônico, ou por formulário oficial enviado pelos correios.

Art. 3º A adesão ao PAT poderá ser efetuada a qualquer tempo e, uma vez realizada, terá validade por prazo indeterminado, podendo ser cancelada por iniciativa da beneficiária ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da execução inadequada do Programa. (BRASIL, Portaria Interministerial Nº70, de 22 de julho de 2008)

Somente pessoa jurídica pode se cadastrar no PAT. Empresas de qualquer porte podem se filiar ao programa e beneficiar seus funcionários. O foco de abrangência são os trabalhadores com renda de até 5 (cinco) salários mínimos. Trabalhadores com renda superior poderão ser incluídos no programa, desde que todos os trabalhadores de baixa renda sejam atendidos pelo programa. Os recursos para execução do programa são divididos entre empresa e governo (80%) e o próprio trabalhador (20%), o que o descaracteriza como um programa assistencialista. Além da economia em gastos diretos com a alimentação, o governo concede incentivos fiscais às empresas cadastradas.

Art. 1º A pessoa jurídica poderá deduzir, do Imposto de Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre a soma das despesas de custeio realizadas, no período-base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social - MTPS, nos termos deste regulamento.

§1º As despesas realizadas durante o período-base da pessoa jurídica, além de constituírem custo operacional, poderão ser consideradas em igual montante para o fim previsto neste artigo.

§2º A dedução do Imposto de Renda estará limitada a 5% (cinco por cento) do lucro tributável em cada exercício, podendo o eventual excesso ser transferido para dedução nos 2 (dois) exercícios subseqüentes.

§3º As despesas de custeio admitidas na base de cálculo de incentivo são aquelas que vierem a constituir o custo direto e exclusivo do serviço de alimentação, podendo ser considerados, além da matéria-prima, mão-de-obra, encargos decorrentes de salários, asseio e os gastos de energia diretamente relacionados ao preparo e à distribuição das refeições. (BRASIL. Decreto nº5, de 14 de janeiro de 1991)

De acordo com o site do Ministério do Trabalho as modalidades de fornecimento de refeição/alimentação, que poderão ser adotadas pela empresa são:

- i. Autogestão (serviço próprio). A empresa beneficiária assume toda a responsabilidade pela elaboração das refeições, desde a contratação de pessoal até a distribuição aos usuários.
- ii. Terceirização (Serviços de terceiros). O fornecimento das refeições é formalizado por intermédio de contrato firmado entre a empresa beneficiária e as concessionárias.

Quando a empresa beneficiária optar por utilizar serviço de terceiros, deverá certificar-se de que os mesmos sejam registrados no Programa de Alimentação do Trabalhador. Esta modalidade dispõe das seguintes opções:

- iii. Refeição transportada: a refeição é preparada em cozinha industrial e transportada até o local de trabalho;
- iv. Administração de cozinha e refeitório: a empresa beneficiária contrata os serviços de uma terceira, que utiliza as instalações da primeira para o preparo e distribuição das refeições;
- v. Refeição Convênio: os empregados da empresa beneficiária fazem suas refeições em restaurantes conveniados com empresas operadoras de vales, tíquetes, cupons, cheques, etc;

vi. Alimentação convênio: a empresa beneficiária fornece senhas, tíquetes, etc, para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais;

vii. Cesta de Alimentos: A empresa beneficiária fornece os alimentos em embalagens especiais, garantindo ao trabalhador ao menos uma refeição diária.

Art. 757. Para a execução do PAT, a empresa inscrita poderá manter serviço próprio de refeição ou de distribuição de alimentos, inclusive os não preparados (cesta de alimentos), bem como firmar convênios com entidades que forneçam ou prestem serviços de alimentação coletiva, desde que essas entidades estejam registradas no programa e se obriguem a cumprir o disposto na legislação do PAT, condição que deverá constar expressamente do texto do convênio entre as partes interessadas. (BRASIL, Instrução Normativa MPS/SRP Nº3, de 14 de julho de 2003)

O que se observa nas empresas, no que diz respeito ao fornecimento de alimentação é o crescimento da terceirização do sistema de alimentação, ou a introdução de refeição convênio (tíquete), em detrimento da auto-gestão. Entretanto, esta última modalidade pode ser um limitante para a garantia de uma alimentação saudável e adequada ao trabalhador, por deixar livre a escolha dos alimentos e, principalmente, o local das refeições.

Na época de sua implantação, o PAT recomendava que as refeições maiores (almoço, jantar e ceia) deveriam ter no mínimo 1.400 Kcal, e as menores (desjejum e merenda) 300 Kcal, todas com percentual protéico-calórico no mínimo de 6%. A última atualização, em 2006 prevê que as calorias das principais refeições podem variar de 1.200 Kcal para atividades mais leves até 1.600 Kcal para atividades mais intensas; e 6% de percentual protéico-calórico. Para as refeições menores (desjejum e merenda) permanecem as mesmas recomendações anteriores.

§ 3º Os parâmetros nutricionais para a alimentação do trabalhador estabelecidos nesta Portaria deverão ser calculados com base nos seguintes valores diários de referência para macro e micronutrientes:

<i>Nutrientes</i>	<i>Valores diários</i>
<i>Valor Energético Total</i>	<i>2000 calorias</i>
<i>Carboidrato</i>	<i>55-75%</i>
<i>Proteína</i>	<i>10-15%</i>
<i>Gordura Total</i>	<i>15-30%</i>
<i>Gordura Saturada</i>	<i><10%</i>

<i>Fibra</i>	>25g
<i>Sódio</i>	≤ 2400mg

I - as refeições principais (almoço, jantar e ceia) deverão conter de seiscentas a oitocentas calorias, admitindo-se um acréscimo de vinte por cento (quatrocentas calorias) em relação ao Valor Energético Total – VET de duas mil calorias por dia e deverão corresponder à faixa de 30- 40% (trinta a quarenta por cento) do VET diário;

II - as refeições menores (desjejum e lanche) deverão conter de trezentas a quatrocentas calorias, admitindo-se um acréscimo de vinte por cento (quatrocentas calorias) em relação ao Valor Energético Total de duas mil calorias por dia e deverão corresponder à faixa de 15 - 20 % (quinze a vinte por cento) do VET diário; (BRASIL. Portaria n.193, de 05 de dez. de 2006.)

Ainda de acordo com a Portaria mais recente que altera os parâmetros nutricionais, temos a seguinte distribuição de macronutrientes, fibra e sódio para refeições principais e menores:

TABELA 1
DISTRIBUIÇÃO DE MACRO E MICRONUTRIENTES

Refeições	Carboidratos (%)	Proteínas (%)	Gorduras Totais (%)	Gorduras Saturadas (%)	Fibras (g)	Sódio (mg)
Desjejum/lanche	60	15	25	<10	4 -5	360-480
Almoço/jantar/ceia	60	15	25	<10	7 - 10	720-960

FONTE: MINISTÉRIO DO TRABALHO (2006)

Normalmente é na empresa que os trabalhadores realizam a principal refeição do dia. Isso demonstra a importância da alimentação planejada quantitativa e qualitativamente. A escolha dos cardápios deve levar em consideração, além dos parâmetros nutricionais estabelecidos pelo PAT, as preferências regionais e os recursos disponíveis, a fim de disponibilizar ao trabalhador uma refeição atrativa e nutritiva. Um trabalho mais efetivo na elaboração do cardápio seria a análise prévia do estado de saúde perfil antropométrico dos trabalhadores atendidos pelo programa.

§ 1º Entende-se por alimentação saudável, o direito humano a um padrão alimentar adequado às necessidades biológicas e sociais dos indivíduos, respeitando os princípios da variedade, da moderação e do equilíbrio, dando-se ênfase aos alimentos regionais e respeito ao seu significado socioeconômico e cultural, no contexto da Segurança Alimentar e Nutricional. (BRASIL. Portaria n.193, de 05 de dez. de 2006.)

Artigo 5º Os programas de alimentação do trabalhador deverão propiciar condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação, conforme disposto no art. 3º do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991. (BRASIL. Portaria n.193, de 05 de dez. de 2006.)

As empresas cadastradas no PAT devem prestar informações anualmente ao Ministério do Trabalho - MTE, por meio da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. O comprovante de inscrição, emitido pelo site do Ministério do Trabalho deverá ser mantido nas dependências da empresa para fins de fiscalização federal.

A fiscalização é de responsabilidade das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego. No caso de constatação de irregularidades na execução do PAT, o auditor fiscal do trabalho deve apresentar relatório circunstanciado à chefia imediata, para a instauração de processo de cancelamento da inscrição ou do registro, quando for o caso.

Art. 2º Nas ações fiscais de investigação da regularidade de execução do PAT deve o Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT verificar se:

I. há atendimento a todos os empregados da faixa salarial prioritária, correspondente a rendimentos de valor equivalente a até cinco salários mínimos, sempre que houver inclusão, no Programa, de trabalhador de rendimento mais elevado;

II. o benefício concedido aos empregados da faixa salarial prioritária tem valor igual ou superior ao concedido aos trabalhadores de rendimento mais elevado;

III. o valor cobrado ao conjunto dos trabalhadores atendidos no Programa não ultrapassa vinte por cento do montante do custo direto e exclusivo dos benefícios concedidos, considerando-se o período de apuração;

IV. o empregador se abstém de utilizar o PAT de forma a premiar ou punir os trabalhadores;

V. são observados os indicadores paramétricos do valor calórico e da composição nutricional dos alimentos disponibilizados aos trabalhadores;

VI. há profissional legalmente habilitado em nutrição indicado pelo empregador como responsável técnico pelo Programa, no caso de autogestão; (BRASIL, Instrução Normativa N.º 83, de 28 de maio de 2010)

De acordo com informações disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), até o mês de março de 2011, 13.607.370 de trabalhadores foram beneficiados pelo PAT, através de 140.269 empresas, sendo 10.929.676 de trabalhadores com renda abaixo de 5 (cinco) salários mínimos. Até esta data o número de profissionais nutricionistas cadastrados no programa era de 12.218.

Segundo informações colhidas por meio do e-mail de atendimento do PAT, a estimativa total de imposto recuperado pelas empresas cadastradas no programa, está na ordem de R\$ 421.000.000,00 no ano de 2010.

O PROFISSIONAL NUTRICIONISTA COMO AGENTE DA PROMOÇÃO DA SAÚDE E EDUCAÇÃO ALIMENTAR DOS TRABALHADORES ATENDIDOS PELO PAT

De acordo como CFN - Conselho Nacional dos Nutricionistas (1998) o nutricionista é um profissional da saúde, com formação de nível universitário na área de nutrição, de caráter generalista, com uma percepção crítica da realidade dentro de áreas próprias de atuação, constituindo-se num agente de mudança. O objeto de trabalho do nutricionista é a alimentação e nutrição do homem, sob ponto de vista individual e social.

Em seu código de ética, publicado em 1993 é atribuída a responsabilidade ao profissional nutricionista de contribuir para promover, preservar e recuperar a saúde do homem. *“Tem, ainda, como princípio básico, o bem-estar do indivíduo e da coletividade, empenhando-se na promoção da saúde, em especial quanto à assistência alimentar e nutricional.”* (CFN, 1993, p.4)

§ 12º O responsável técnico do PAT é o profissional legalmente habilitado em Nutrição, que tem por compromisso a correta execução das atividades nutricionais do programa, visando à promoção da alimentação saudável ao trabalhador. (BRASIL, Portaria n.193, de 05 de dez. de 2006)

O Programa de Alimentação do Trabalhador orienta às empresas da importância de se contar com um profissional nutricionista como responsável pela execução do cardápio, bem como elaboração de programas de educação alimentar, a fim de promover a saúde e bons hábitos dos trabalhadores.

§ 11. As empresas fornecedoras e prestadoras de serviços de alimentação coletiva do PAT, bem como as pessoas jurídicas beneficiárias na modalidade autogestão deverão possuir responsável técnico pela execução do programa. (BRASIL, Portaria Nº 193, de 05 de dez. de 2006)

§ 12. O responsável técnico do PAT é o profissional legalmente habilitado em Nutrição, que tem por compromisso a correta execução das atividades nutricionais do programa, visando à promoção da alimentação saudável ao trabalhador. (BRASIL, Portaria Nº 193, de 05 de dez. de 2006)

O nutricionista, como profissional da área da saúde, trabalha como educador em qualquer área de atuação, com enfoque e incentivo na formação de bons hábitos alimentares.

§ 4º Os estabelecimentos vinculados ao PAT deverão promover educação nutricional, inclusive mediante a disponibilização, em local visível ao público, de sugestão de cardápio saudável aos trabalhadores, em conformidade com o § 3º deste artigo. (BRASIL, Portaria Nº 193, de 05 de dez. de 2006)

Estudos conduzidos por Veloso (2002) mostram que, atualmente, a situação nutricional é diferente daquela observada na época em que surgiu o PAT, sendo a pré-obesidade elevada entre trabalhadores, com estimativas de prevalência variando entre 34 e 56%. Portanto, é possível que as recomendações energéticas do PAT não sejam mais adequadas às necessidades dos trabalhadores, ou haja uma inadequação da dieta ao tipo de atividade.

O campo da prevenção se torna crucial para que os objetivos de promoção da saúde e bem estar do PAT sejam atingidos.

§ 9º As empresas beneficiárias deverão fornecer aos trabalhadores portadores de doenças relacionadas à alimentação e nutrição, devidamente diagnosticadas, refeições adequadas e condições amoldadas ao PAT, para tratamento de suas patologias, devendo ser realizada avaliação nutricional periódica destes trabalhadores.

§ 10º Os cardápios deverão oferecer, pelo menos, uma porção de frutas e uma porção de legumes ou verduras, nas refeições principais (almoço, jantar e ceia) e pelo menos uma porção de frutas nas refeições menores (desjejum e lanche). (BRASIL. Portaria n.193, de 05 de dez. de 2006)

Para Blank (1996), o conceito de promoção da saúde abrange um conjunto de ações exercidas contínua e globalmente sobre um indivíduo ou uma determinada população, com os objetivos de diminuir a morbimortalidade, propiciar os melhores níveis de crescimento e desenvolvimento físico, intelectual e emocional e conduzir a uma vida mais longa, saudável e produtiva.

É crescente em todo mundo, a preocupação das empresas com a prevenção da saúde de seus funcionários. A visão holística do processo produtivo, não permite separar a saúde dos funcionários do conjunto de elementos que contribuem para a conquista de mercado da empresa. Há necessidade de análise criteriosa e preventiva, detectando os problemas no estágio inicial, propiciando, então, melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida ao funcionário. (WADA, 1993, p.36)

Somando-se à necessidade do profissional nutricionista, o Programa de Alimentação do Trabalhador deve estimular empresas a adotar em um processo educativo permanente, destinado a incorporar ao ato de alimentar-se bem no ambiente de trabalho, a fim de melhorar a saúde, promover o bem-estar, a qualidade de vida e, conseqüentemente, aumentar a

produtividade aos trabalhadores. Outra forma de acompanhar a eficácia do PAT é por meio do acompanhamento do perfil nutricional dos trabalhadores, com avaliações antropométricas, variações de peso, pressão arterial e perfis sanguíneos de colesterol, triglicérides e glicose.

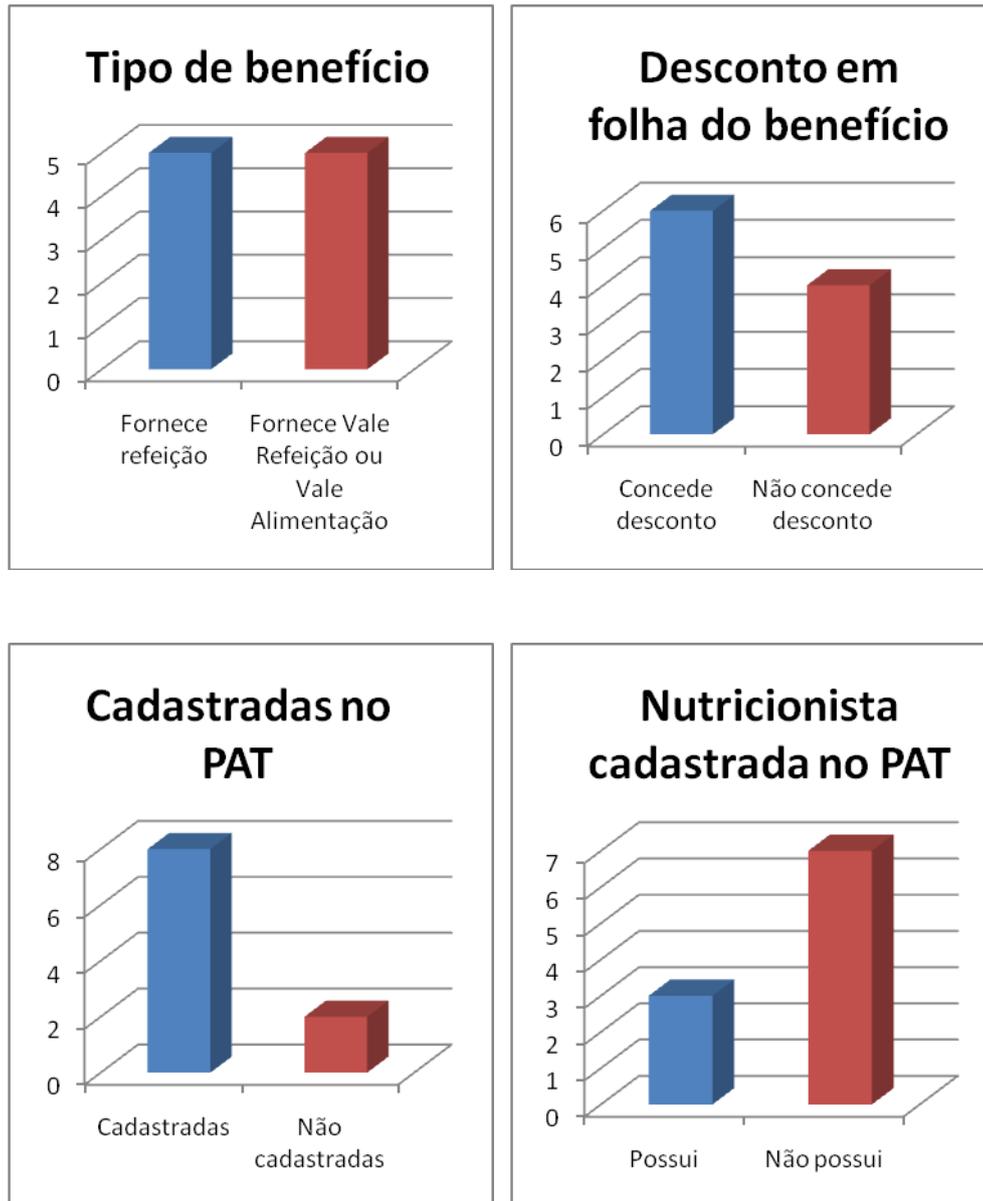
SITUAÇÃO EM POÇOS DE CALDAS

Uma pesquisa foi realizada com gestores de benefícios de 10 empresas de médio e grande porte de Poços de Caldas. Foi enviado um questionário que visava caracterizar a situação da gestão do benefício alimentação e o conhecimento das empresas no que diz respeito ao Programa de Alimentação do Trabalhador e se havia o profissional nutricionista para execução do programa.

Os dados coletados nos indicam que metade das empresas não fornece alimentação no trabalho. Apenas 20% das empresas pesquisadas que não fornecem alimentação no trabalho preferem oferecer cestas básicas aos trabalhadores, enquanto o restante fornece vale refeição ou vale alimentação aos seus trabalhadores, em substituição e/ou complementação à refeição.

Em 40% das empresas não há desconto na folha de pagamento do trabalhador em relação ao benefício concedido. As empresas que optam pelo desconto, o fazem na escala de 1% a 20% do salário base do trabalhador.

Das empresas pesquisadas, 20% desconhecem o PAT e não possuem cadastro deste programa no Ministério do Trabalho. Apenas 30% possuem nutricionista cadastrada para acompanhamento do PAT. Dentre as empresas pesquisadas, 7 (sete) demonstraram interesse em conhecer melhor o programa.



CARACTERIZAÇÃO DO PAT EM 10 (DEZ) EMPRESAS DE POÇOS DE CALDAS

CONCLUSÃO

Apesar de já existir há 35 anos, o PAT ainda é um programa pouco conhecido e divulgado entre as empresas e poucos são os estudos que avaliam de forma mais abrangente o

alcance de seus objetivos. Há que se questionar também se o seu propósito original de melhorar o estado nutricional dos trabalhadores tem repercutido positivamente durante todos os anos de sua vigência.

Porém, ao longo do tempo, as premissas foram sofrendo alterações de acordo com a evolução do padrão alimentar, objetivando a promoção da saúde do trabalhador.

É notável a organização estrutural em nível federal, com envolvimento de 6 (seis) ministérios. A fiscalização, embora seja de responsabilidade do Ministério do Trabalho, envolve membros da empresa cadastrada no PAT e próprios trabalhadores beneficiados pelo programa, o que garante transparência e seriedade ao programa.

Programas de qualidade de vida no trabalho são um desafio para as organizações e vêm ganhando expressão cada vez maior dentro das estratégias de gestão de pessoas, por serem, sabidamente, responsáveis por aumentar a produtividade e competitividade. O PAT promove a melhoria da saúde e do estado nutricional do trabalhador, e, conseqüentemente, aumenta a sua satisfação com a empresa. Para o empregador promove a melhoria do clima organizacional, com reflexos na produtividade, redução do absenteísmo, licenças médicas e rotatividade.

Muitas empresas se cadastram no programa, mas não oferecem aos seus funcionários todas as refeições, de forma balanceada. Grande parte não possui nutricionista no seu quadro de funcionários, o que inviabiliza a correta execução do PAT. Desta forma, um programa que se inscreve no âmbito da busca da saúde para o trabalhador pode, pela falta de acompanhamento e avaliação, somar fatores de risco importantes para quadros mórbidos de importância epidemiológica atualmente, como a obesidade e as doenças cardiovasculares.

Como a adesão ao programa é espontânea, boa parte das empresas, principalmente as pequenas e médias, as que mais empregam no país, não se interessam pelo credenciamento. Isso pode ser um indicativo de que a divulgação dos benefícios e os incentivos fiscais do programa precisam ser revistos.

No que diz respeito ao alcance do PAT, uma das maiores críticas ao programa refere-se ao fato de não atender trabalhadores autônomos e do setor informal da economia, um segmento de máxima importância pelo número de trabalhadores envolvidos e pelo que significa para a sociedade brasileira.

As médias e grandes empresas de Poços de Caldas demonstram bastante importância no quesito alimentação de seus funcionários, e buscam atendê-los dentro da legislação. Falta ainda conhecimento mais aprofundado sobre o PAT e, principalmente, a existência do profissional nutricionista para a correta execução do programa.

ABSTRACT

This article aims to present Poços de Caldas' companies deploying PAT - employees' Food Program, a program of the Ministry of Labour, through documentary research, in order to offer information on how to join, how to run the program, and monitoring of its benefits. For employee, this program improves the health and nutritional status, the quality of life and increases satisfaction with the company. For the employer promotes the improvement of the organizational climate, with gains in productivity, reduced absenteeism, sick leave and turnover. The program also benefits the companies with the income tax deduction of up to 4%

of direct expenditures on food, and exemption from social charges on the value of the benefit. On the other hand the government reduces spending and investment in health. It will demonstrate the importance of the nutritionist presence in program achievement, to verify compliance with the standards laid down in PAT and implementing programs for Health Education and Health Promotion.

Keywords: Employees' Food Program; Nutritionist; Health Promotion.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Decreto n.2.101, de 26 de dezembro de 1996**. Dá nova redação ao caput do art. 4º do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que dispõe sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador. Disponível em <http://www.mte.gov.br/pat/leg_default.asp> Acesso em: 15 set. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Decreto n. 5, de 14 de janeiro de 1991**. Regulamenta a Lei nº 6.321, de 14 de abr. de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga o Decreto nº 78.676, de 8 de Nov. de 1976, e dá outras providências. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/Empregador/PAT/Legislacao/Conteudo/decreto05.pdf>> Acesso em: 17 set. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Instrução Normativa MPS/SRP Nº3, de 14 de julho de 2003**. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais administradas pela Secretaria da Receita Previdenciária (SRP), e dá outras providências. Disponível em <[HTTP://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2005/in_20050714_03.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2005/in_20050714_03.pdf)> Acesso em 23 ago. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Instrução Normativa Nº 83, de 28 de maio de 2010**. Dispõe sobre procedimentos para a fiscalização e divulgação de execução do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Disponível em <http://www.mte.gov.br/pat/leg_portarias_2008.asp> Acesso em 10 out. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria Nº 193, de 05 de dezembro de 2006**. Altera os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2006/p_20061205_193.pdf> Acesso em 11 de ago. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria Interministerial, n. 3, de 22 de março de 2010**.

Dá nova redação aos artigos 2º e 3º da Portaria Interministerial N.5, de 30 de novembro de 1999. Baixa instruções sobre a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2008/p_20080722_70.pdf> Acesso em 17 set. de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria Interministerial Nº3, de 22 de março de 2010.** Dispõe sobre a composição da Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador. Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2010/p_20100522_3.pdf> Acesso em 17 set. de 2010.

BARROS, S. C. R. Má alimentação pode gerar acidentes de trabalho. **Caderno informativo de prevenção de acidentes**, São Paulo, n. 119, ano X, p. 20-36, 1989.

BLANK, D. Condutas Clínicas na Promoção da Saúde da Criança e do Adolescente. In: DUNCAN, B. B.; SCHMIDT, M. I.; GIUGLIANI, E. R. J. e cols. **Medicina Ambulatorial: Condutas Clínicas em Atenção Primária**. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. cap. 15 p. 79-86.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Resolução CFN, nº 141/93, 22 de outubro de 1993.** Código de Ética dos Nutricionistas. Publicado no Diário Oficial da União em 15 dez. de 1993.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Resolução CFN, nº 200/98, 20 de março de 1998.** Definição de Atribuições Principal e Específicas dos Nutricionistas. Publicado no Diário Oficial da União em 20 abr. 1998.

GOMEZ, C. M.; COSTA, S. M. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública/Fiocruz**. Rio de Janeiro: 13 (suplemento n. 2), p. 21-32, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.** Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial. 2. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009. 217p.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006. 219p.

PROENÇA, Rossana. P. C. **Inovação tecnológica na produção de alimentação coletiva**. 2 Ed. Florianópolis: Insular, 1997. 135p.

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

VEIROS, Marcela B. **Análise das condições de trabalho do nutricionista na atuação como promotor da saúde em uma Unidade de Alimentação e Nutrição:** um estudo de caso. 2002. 225f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

VELOSO, Iracema S.; SANTANA, Vilma S.. Impacto nutricional do programa de alimentação do trabalhador no Brasil. **Revista Panamericana de Salud Pública**, Washington, vol.11, n.1, jan. 2002.

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

WIELEVSKI, Deise C.; CEMIN, Renata N. A.; LIBERALI, Rafaela. Perfil antropométrico e nutricional de colaboradores de unidade de alimentação e nutrição do interior de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Obesidade, Nutrição e Emagrecimento**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.39-52, jan/fev 2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Dieta, nutrición y prevención de enfermedades crónicas**: Informe de un grupo de estudio de la OMS. Geneva: Food and Agriculture Organization/World Health Organization. 1990.

www.mte.gov.br/pat

ANEXOS

ANEXO I

CLASSIFICAÇÃO DAS MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS DE POÇOS DE CALDAS EM RELAÇÃO AO PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

EMPRESA: _____

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PRÓPRIOS: _____

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS: _____

FORNECE REFEIÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO OU RECEBE REFEIÇÕES TRANSPORTADAS (MARMITEX)?

() SIM () NÃO TIPO: _____

NO CASO DE NÃO FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO, OFERECE VALE REFEIÇÃO (TÍQUETE) ou VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA)?

() SIM Qual? () VALE REFEIÇÃO () VALE ALIMENTAÇÃO (OU CESTA BÁSICA) () NÃO

FORNECE CAFÉ DA MANHÃ?

() SIM () NÃO

FORNECE LANCHE (ALÉM DO CAFÉ DA MANHÃ E/OU REFEIÇÃO)?

() SIM () NÃO

QUAL A MÉDIA DE REFEIÇÕES SERVIDAS NO MAIOR TURNO? _____

QUAL A MÉDIA DE REFEIÇÕES SERVIDAS DIARIAMENTE (SOMANDO ALMOÇO, JANTAR E CEIA, SE HOVER)? _____

HÁ DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO DO FUNCIONÁRIO REFERENTE AO FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO?

() SIM () NÃO

CASO AFIRMATIVO NA PERGUNTA ANTERIOR QUAL O VALOR OU PERCENTUAL DO DESCONTO? _____

SUA EMPRESA CONHECE O PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO?

() SIM () NÃO

SUA EMPRESA É CADASTRADA NO PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR?

SIM NÃO

CASO AFIRMATIVO, SUA EMPRESA POSSUI TODAS INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A IMPLANTAÇÃO E MANUTENÇÃO DO PROGRAMA?

SIM NÃO

SUA EMPRESA POSSUI INFORMAÇÕES SOBRE OS BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DO PAT PARA EMPREGADOR E EMPREGADO?

SIM NÃO

SUA EMPRESA POSSUI NUTRICIONISTA PARA FAZER O ACOMPANHAMENTO DO PAT CASO SEJA CADASTRADA?

SIM NÃO

SUA EMPRESA GOSTARIA DE RECEBER INFORMAÇÕES SOBRE A CORRETA IMPLANTAÇÃO DO PAT E OS BENEFÍCIOS QUE O PROGRAMA OFERECE?

SIM NÃO