

Djamilah Evelina Ferreira Morgado

Percepção de colaboradores em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT e o seu impacto na satisfação e no desempenho: um estudo de caso de uma empresa Angolana

Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2018



Djamilah Evelina Ferreira Morgado

Percepção de colaboradores em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT e o seu impacto na satisfação e no desempenho: um estudo de caso de uma empresa Angolana

Universidade Fernando Pessoa

Porto, 2018

III

Djamilah Evelina Ferreira Morgado

Percepção de colaboradores em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT e o seu impacto na satisfação e no desempenho: um estudo de caso de uma empresa Angolana

**Orientador:** Prof. Doutor. António Cardoso

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais sob a orientação do Prof. Doutor António Cardoso.

**Assinatura do Aluno** \_\_\_\_\_

## SUMÁRIO

O cenário empresarial actual, mostra-se preocupado em oferecer ao colaborador um ambiente que proporcione conforto, segurança e bem-estar na busca dos melhores rendimentos possíveis. O foco, portanto, não são mais apenas os processos e os produtos, mas incluem os colaboradores o que faz com que as empresas, adoptem políticas de qualidade de vida, que respondam às necessidades básicas do seu quadro, salientando-se aqui o “benefício alimentação”. Tão importante quanto a implementação dos programas, é medir a sua capacidade de resposta às necessidades e expectativas do grupo em causa. Assim, este estudo teve como objectivo analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa angolana em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT e o seu impacto na satisfação e no desempenho. Os dados utilizados resultam da aplicação do inquérito baseado nos modelos de Castilhos (2014), e Rafael e Lima (2011), à uma amostra de 80 colaboradores. Os resultados obtidos demonstram que os colaboradores percebem a relevância do benefício, consideram que atende à sua necessidade embora careça de melhorias e que impacta o seu desempenho e satisfação no trabalho. Contudo não se verifica uma associação directa com estes dois indicadores. Estes resultados destacam a importância do diagnóstico da percepção dos trabalhadores sobre as acções neste âmbito, uma vez que podem contribuir para a definição das estratégias relacionadas, e consequentemente para o bem-estar dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Benefício; Alimentação; Qualidade de Vida; Trabalho; Satisfação; Desempenho.

## **Abstract**

*The current business environment is concerned to offer the employee an environment that provides comfort, safety and well-being in the search for the best possible income. The focus, therefore, is no longer just processes and products, but employees include what makes companies adopt quality of life policies, which respond to the basic needs of their staff, emphasizing here the "benefit food". As important as the implementation of the programs is to measure their capacity to respond to the needs and expectations of the group concerned. Thus, this study aimed to analyze the perception of the employees of an Angolan company regarding the importance of "Food Benefit" as a tool for QWL and its impact on satisfaction and performance. The data used result from the application of the survey based on the Castilhos (2014), and Rafael e Lima (2011) models, to a sample of 80 employees. The results show that the employees perceive the relevance of the benefit, consider that it meets their need although it needs improvement and that impacts their performance in the work and job satisfaction. However, there is no direct association with these two indicators. These results highlight the importance of diagnosing workers' perceptions about actions in this field, since they can contribute to the definition of related strategies, and consequently to the well-being of employees.*

**Keywords:** *Benefit; Food; Quality of life; Job; Satisfaction; Performance.*

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho à minha mãe.

À Deus por inspirar-me sempre, por permitir que os meus sonhos sejam grandes e por ajudar a concretiza-los.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família, em especial à minha mãe pelo apoio incondicional.

Agradeço à empresa alvo do estudo, por permitir à realização do mesmo.

À Yonara, que esteve comigo ao longo dessa jornada e me ajudou a alcançar os objectivos.

Ao meu orientador, pela orientação, dedicação e apoio.

À todos aqueles que fizeram parte da minha trajectória neste curso.

## ÍNDICE GERAL

Agradecimentos	V
Dedicatória	VI
Resumo	VII
Abstract	VIII

### **CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO GERAL** 24

1.1. Introdução	24
1.2. Tema	25
1.3. Justificação da escolha	26
1.4. Problema	27
1.5. Objectivos	28
1.5.1 Objectivo Geral	28
1.5.2 Objectivos Gerais	28
1.6. Metodologia	28
1.7. Limitações	29
1.8. Estrutura do trabalho	29

### **CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA** 31

2.1 Qualidade de vida no trabalho	31
2.2 Programas de Qualidade de vida no trabalho	35
2.3 Benefícios Extrassalariais	36
2.4 Satisfação no trabalho	40
2.5 Desempenho no trabalho	44
2.8 Síntese da revisão	47

### **CAPÍTULO III: METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO** 49

3.1 Introdução	49
3.2 Método de pesquisa e processo de investigação	49
3.3. Definição do problema	51
3.4. Questões de pesquisa	51
3.5. População e amostra	52
3.6. Método de recolha de dados	52

<b>CAPITULO IV: DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO</b>	<b>55</b>
4.1. Introdução	55
4.2. Breve caracterização do meio	55
4.3. Perfil da amostra	56
4.4. Análise dos resultados obtidos	57
4.4.1 Qualidade de Vida no Trabalho	59
4.4.2 Idade e QVT	60
4.4.3 Satisfação Profissional	61
4.4.4 Idade e satisfação profissional	63
4.4.5 Benefício Alimentação	64
4.4.6 Benefício alimentação e satisfação profissional	67
4.4.7 Benefício alimentação e desempenho laboral	68
4.4.8 Opinião em relação ao benefício Alimentação	71
4.5. Discussão dos resultados	74
4.6. Notas conclusivas	81
<b>CAPITULO V: CONCLUSÃO</b>	<b>86</b>
5.1. Tema	86
5.2. Resposta aos objectivos e às questões da pesquisa	86
5.3. Contributos da pesquisa	89
5.4. Limitações da pesquisa	90
5.5. Orientações para futuras investigações	90
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>92</b>

## **LISTA DE SIGLAS**

DCNT	Doenças Crônicas Não Transmissíveis
DHAA	Direito Humano à Alimentação Adequada
OMS	Organização Mundial da Saúde
QFA	Questionário de Frequência Alimentar
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAN	Segurança Alimentar e Nutricional

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra por idades _____	57
Tabela 2 – Distribuição da amostra por anos de permanência na organização _____	58
Tabela 3 – Relação entre os indicadores de QVT quanto ao grau de importância e frequência _____	59
Tabela 4 – Relação entre os indicadores de QVT e a idade _____	60
Tabela 5 – Relação entre os indicadores de satisfação profissional e a idade _____	64
Tabela 6 – Indicadores de satisfação profissional em relação à utilização do benefício _____	67
Tabela 7 – Desempenho laboral em relação ao benefício alimentação _____	68
Tabela 8 – Uso do benefício e grau de importância na jornada laboral _____	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Hierarquia das necessidades de Maslow	<u>28</u>
--	-----------

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Função na empresa	58
Gráfico 2 – Grau de satisfação em relação à vida profissional	61
Gráfico 3 – Sentimento sobre a organização	62
Gráfico 4 – Planos em relação à organização	63
Gráfico 5 – Opinião quanto à possibilidade de fazer as refeições na empresa	65
Gráfico 6 – Uso do refeitório da empresa	66
Gráfico 7 – Satisfação com o número de refeições oferecidas	67
Gráfico 8 – Grau de importância do benefício na jornada laboral	69
Gráfico 9 – Vantagens do benefício alimentação na jornada laboral	70

## **CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO GERAL**

Neste capítulo será mostrado o problema, a importância do tema, sua justificativa e sua relevância para o grupo estudado, bem como para a organização onde estão inseridos.

Também serão mostrados quais foram os objetivos que motivaram o trabalho, sua metodologia e os métodos utilizados para alcançá-lo.

O capítulo aponta também algumas limitações que dificultaram o alcance dos objetivos.

### **1.1. Introdução**

As diferentes abordagens e perspectivas actualmente desenvolvidas no âmbito empresarial, mostram um cenário totalmente preocupado em oferecer ao colaborador um ambiente que proporcione conforto, segurança e bem-estar. A noção de que o funcionário é apenas um coadjuvante no processo produtivo, é substituída, na medida em que gerar qualidade de vida nas organizações, passa a ser um factor indispensável para a motivação e comprometimento dos recursos humanos.

Apesar do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que de acordo com Silva (2014), preocupa-se em melhorar o desempenho e a produtividade dos colaboradores, através da satisfação das suas necessidades e expectativas, ser amplamente explorado na literatura, não são muitos os estudos sobre os benefícios extrassalariais praticados pelas organizações.

A qualidade de vida no trabalho é abrangente e pode ser determinada por diversos factores. Santos (2015), infere como parte destes factores a alimentação e destaca o seu papel, não apenas como factor de manutenção da saúde, mas também como contribuinte na satisfação do colaborador, além de proporcionar maior capacidade para o trabalho.

Fazendo-se uma análise do mercado actual e com base na abordagem de Santos (2015), pode-se influir que muitas são as empresas que procuram dar resposta à essa necessidade, quer mediante a oferta deste benefício no próprio local de trabalho, quer atribuindo subsídios

específicos que são tidos como benéficos, para a redução de acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo, diminuição da rotação de mão-de-obra e conseqüentemente para o aumento da produtividade, representando um ganho significativo para a empresa.

É cada vez mais patente a relevância das acções implementadas pelas organizações, como ferramentas de QVT. Contudo, acredita-se que perceber de que forma essas acções são recebidas pelos funcionários, constitui uma mais-valia, na medida em que permite um melhor direcionamento das acções, além de auxiliar a tomada de decisão organizacional.

Alves (2014), discorre sobre a importância da comunicação no seio das organizações, fazendo menção a dois níveis de observação importantes no processo comunicacional, os quais apontam a necessidade constante de melhoria da comunicação e a importância da percepção comunicacional, ou seja, a forma como as diversas configurações de comunicação, são interpretadas na dinâmica interna de cada organização.

Pressupõe-se que os programas alimentares implementados pelas empresas com vista a melhorar a qualidade de vida no trabalho, reflectem positivamente na satisfação e no desempenho dos colaboradores no trabalho. Contudo, tão importante quanto a implementação destes programas, é medir a sua capacidade de resposta às necessidades e expectativas do grupo em causa. Assim, o ponto central deste estudo, é perceber o papel que o benefício voltado à garantir a alimentação dos colaboradores, representa na QVT, satisfação e desempenho, na visão dos próprios funcionários.

## **1.2. Tema**

O tema do presente trabalho reporta a discussão sobre a percepção de colaboradores de uma empresa da cidade de Luanda Angola, em relação a importância do benefício alimentação, como ferramenta de QVT e seu impacto na sua satisfação e desempenho. Preocupando-se em analisar se as acções neste âmbito proporcionadas pela organização, vão de encontro às expectativas e necessidades percebidas pelos funcionários, uma vez que tal diagnóstico, pode auxiliar a tomada de decisões com relação a definição das estratégias neste campo.

### **1.3. Justificação da escolha**

O ambiente competitivo actual, contribui para o aumento da preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores e para a implementação de políticas internas sustentáveis, que procuram de igual modo obter a satisfação dos colaboradores e ao mesmo tempo preservar a sua rentabilidade, o que se torna um dos desafios das empresas nos dias de hoje.

A remuneração do trabalhador é uma componente importante, na medida em que a necessidade de atrair e reter os colaboradores que a empresa precisa para atingir as suas metas é cada vez maior. Contudo, o papel importante que desempenham os funcionários como promotores de rentabilidade para a organização, faz com que a sua efectivação não seja feita apenas pelo salário, mas mediante vantagens e benefícios que atendam às necessidades e expectativas dos mesmos (Bernardim, 2016).

A alimentação exerce um papel importante na QVT, sendo reconhecida por muitas empresas como um dos aspectos a serem acautelados no seio da organização, com impacto positivo na saúde dos colaboradores e na produtividade (Ramalho, 2014).

Debruçando-se sobre a realidade da empresa estudada, depara-se com uma cultura que reflecte a sensibilidade com o bem-estar dos seus colaboradores, procurando responder às suas necessidades, pela atribuição de benefícios, dentre os quais o “benefício alimentação”, o qual garante de forma gratuita, ao menos duas refeições principais ao dia.

Vários estudos sugerem que a alimentação é um dos factores impactantes na satisfação, desempenho e qualidade de vida no trabalho. No entanto, a visão amplamente estudada refere-se principalmente a implementação das acções pelas empresas, sendo pouco explorada a relevância deste benefício para os consumidores finais.

Nesta vertente, cabe ressaltar o papel da comunicação, da acção participativa e da interveniência bilateral nas empresas, para a sustentabilidade de tais acções.

A realização dessa pesquisa torna-se relevante, na medida em que contribuirá para uma melhor percepção da visão dos colaboradores sobre a influência deste benefício na sua

qualidade de vida e conseqüentemente, para um direcionamento eficaz das acções neste âmbito.

#### **1.4. Problema**

O problema da pesquisa está relacionado à realidade de muitas empresas que apesar de terem programas voltados à qualidade de vida dos colaboradores implementados, desconhecem a relevância dos mesmos para os seus funcionários, o que resulta no seguinte questionamento:

Que impacto os colaboradores de uma empresa, localizada em Luanda-Angola percebem ter o benefício alimentação, na sua saúde e qualidade de vida?

Analisando-se o cenário da capital angolana, pode-se inferir que a alimentação é uma componente cultural importante e que ocupa um lugar de destaque nas expectativas dos funcionários, relativamente às necessidades a serem atendidas pela empresa, o que resulta em outro questionamento:

A presença deste benefício como uma das formas de remuneração realizadas pela empresa é satisfatória para os funcionários?

Uma vez que, as empresas constituem um espaço onde os colaboradores passam a maior parte do seu tempo, pressupondo-se que práticas alimentares saudáveis, sejam difíceis de conciliar e que o formato do benefício oferecido pela empresa garante pelo menos 2 refeições principais, entre as horas diárias de trabalho, pretende-se com esta pesquisa, responder também a seguinte questão:

A oferta das refeições (pequeno-almoço e almoço) pela empresa, influencia o desempenho dos funcionários ao longo da sua jornada laboral?

## **1.5. Objectivos**

### **1.5.1 Objectivo Geral**

O objetivo geral de uma investigação é a grande questão a ser estudada, e refere-se ao conteúdo da investigação, visando clarificar o produto final que se pretende atingir (Unglaub; Lehr Unglaub, 2010). Assim, o objetivo geral que se pretende alcançar com a realização deste trabalho é identificar a percepção dos colaboradores de uma empresa instalada na cidade de Luanda, sobre a importância do benefício alimentação, como ferramenta de QVT e seu impacto na satisfação e desempenho laboral.

### **1.5.2 Objectivos Específicos**

Para que se alcance um objetivo geral é necessário estabelecer determinados objetivos específicos que complementam e ajudam na resolução do objetivo geral. Nesta linha de pensamento, definiram-se como objetivos específicos os seguintes:

- Medir o grau de importância que os colaboradores atribuem ao “Benefício Alimentação” oferecido pela empresa estudada;
- Apurar se as necessidades dos colaboradores em relação ao benefício estão a ser atendidas;
- Verificar se existe associação entre o benefício alimentação e a satisfação no trabalho;
- Averiguar se existe relação entre o benefício alimentação e a capacidade para o trabalho e esforço diário.

## **1.6. Metodologia**

Quanto aos objectivos, a pesquisa é classificada em descritiva e exploratória, uma vez que, procura averiguar o impacto do referido benefício no desempenho e satisfação dos colaboradores, pela clarificação das questões levantadas no trabalho.

Foi utilizado o método de estudo de caso, que permite estudar um fenómeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real e foi selecionada para a pesquisa uma empresa pública, localizada na cidade de Luanda – Angola, escolhida por reunir as condições necessárias para a realização do estudo e pelas suas características singulares a nível da implementação de acções voltadas à qualidade de vida dos funcionários a nível do sector.

O referencial teórico foi embasado na pesquisa bibliográfica e de fontes secundárias, que envolveu maioritariamente autores de outras geografias, devido à escassez de artigos nacionais relacionados ao tema.

A população do estudo foi constituída por colaboradores, afectos à um sector específico da empresa, e que reuniram as condições necessárias para participar do estudo.

A recolha dos dados da pesquisa foi realizada através da aplicação de um questionário com 15 (quinze) perguntas, sendo 14 (catorze) fechadas, e 1 (uma) aberta, que incluiu questões demográficas, relacionadas à actividade laboral e ao benefício alimentação. (ver anexo A).

Após o preenchimento dos questionários, os dados foram organizados e analisados de acordo com os objectivos da pesquisa.

### **1.7. Limitações**

A escassez de acervo documental relacionada à Angola, tanto bibliográfico, como eletrónico, foi uma limitação do trabalho. Em alternativa, buscaram-se autores de outras geografias, que descrevessem sobre o assunto, sendo a maior parte deles brasileiros e portugueses.

### **1.8. Estrutura do trabalho**

Este trabalho encontra-se estruturado em 5 capítulos, sendo o primeiro dedicado a introdução, onde foram apresentados autores que discorrem sobre as diferentes perspectivas em relação à

QVT, a sua forte relação com a satisfação e desempenho laboral e as acções neste âmbito implementadas pelas empresas.

O Capítulo 2 (dois) é dedicado principalmente aos temas: “Qualidade de Vida no Trabalho”, “Programas de QVT”, “Benefícios Extrassalariais”, “Satisfação no trabalho” e “Desempenho no trabalho” de modo a apresentar e a sustentar as referências que auxiliaram na elaboração da pesquisa. Assim, faz-se um enquadramento teórico, que mostra as principais teorias relacionadas à qualidade de vida no trabalho, salientando-se a preocupação das empresas, com a qualidade de vida dos seus colaboradores.

Além disso, refere-se sobre, a implementação de programas que procuram dar respostas às necessidades dos funcionários, incluindo o benefício alimentação, pressupondo-se que possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida, satisfação e desempenho no trabalho.

Neste contexto, faz-se igualmente uma abordagem sobre o papel social das empresas e da responsabilidade que lhes é encarregue por estarem inseridas na comunidade, sendo esta uma das principais norteadoras das suas políticas. Refere-se também as vantagens decorrentes da oferta de benefícios aos colaboradores, tanto para o quadro quanto para a organização.

No Capítulo 3 (três) descreve-se de forma sistemática a metodologia utilizada na investigação, destacando-se as abordagens propostas por autores de referência que consideram a definição do método científico, tão importante quanto a realização da própria pesquisa. Faz-se também a descrição detalhada de todas as fases que envolveram a realização da pesquisa, desde o método escolhido até a escolha do público-alvo.

No Capítulo 4 (quatro) são apresentados os resultados obtidos com realização do estudo de caso.

Por fim, o Capítulo 5 (cinco), apresenta as conclusões e os aspectos que poderão servir para investigações futuras.

## CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Desde os primórdios o homem tem procurado soluções para facilitar a execução das suas tarefas e trazer satisfação e bem-estar, contudo, as condições de trabalho e o seu impacto na produção só vieram a ser estudadas de forma científica a partir do século XVIII, altura em que começaram a ser implementadas mudanças nos processos industriais, melhoria dos aspectos físicos do local de trabalho e o aprimoramento tecnológico. O foco era o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade, sendo que as necessidades básicas dos trabalhadores não eram consideradas (Júnior, 2017).

Os primeiros estudos sobre as condições de trabalho e suas influências no trabalhador, tiveram início na Europa em meados do século XIX, inicialmente com os economistas liberais e posteriormente com a Administração Científica e a Escola das Relações Humanas. Nesta fase, as análises eram voltadas para que o indivíduo tivesse maior adaptação com as tarefas, e não havia uma preocupação genuína com saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores (Ribeiro, 2016).

Os estudos sobre o tema “qualidade de vida”, adquiriram importância apenas em meados do século XX, quando o número de publicações sob esta temática, começou a ser significativo e apesar de vários autores referirem a falta de um padrão, relativamente as discussões sobre o tema, existe um consenso quando a qualidade de vida é entendida como o nível de bem-estar individual ou colectivo e determinada pela percepção do local onde se está inserido (Lombardo, 2017).

A organização Mundial de Saúde (OMS), reforça esta ideia, quando define a Qualidade de Vida (QV), como algo que envolve muito mais do que a saúde física e mental, referindo-se a percepção dos indivíduos de que as suas necessidades são ou não atendidas, quer seja a nível da saúde física, quer a nível das condições sociais e económicas (Hipólito, 2017).

Vários factores podem condicionar a Qualidade de Vida. Cavalheiro (1991) *in* Lombardo

(2017), faz uma reflexão interessante, ao abordar a dinâmica de muitas sociedades, onde o rápido e desordenado crescimento populacional, quando não se fazem acompanhar de uma infraestrutura básica e de outros pré-requisitos, impacta a Qualidade de Vida.

A globalização é outro factor que tem grande interferência, uma vez que gera mudanças significativas nas necessidades das pessoas.

No âmbito das organizações, a Qualidade de Vida, tem sido um tema bastante discutido, sob a perspectiva de análise da relação indivíduo-trabalho-organização, sendo neste contexto, caracterizada por uma busca contínua, pelo equilíbrio entre o colaborador e a organização, por meio de acções que garantam as condições mínimas de conforto e satisfação, no ambiente de trabalho.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), surge em 1950, quando Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram estudos sobre a organização do trabalho, designando experiências fundamentadas na relação indivíduo-trabalhador-organização, com enfoque na reestruturação das tarefas para propiciar uma vida menos penosa para os trabalhadores.

No início da década de 70, o tema foi introduzido publicamente e em 1974, ano considerado como um marco no desenvolvimento da QVT, face à crise energética mundial e ao aumento da inflação, que levaram à desaceleração da produção nas grandes potências do ocidente, principalmente nos Estados Unidos, as organizações obrigaram-se a concentrar os seus esforços em estudos internos, aumentando os estudos sobre a QVT (Ferraz, *et al.*, 2014; Junior, 2017).

Este período foi palco igualmente, de vários movimentos de reivindicações colectivas, expansão e consolidação do movimento sindical e também marcou o aparecimento das teorias Japonesas sobre modelos de administração (Silva *et al*, 2016; Souza, 2015).

Factores como a maior conscientização dos colaboradores, o aumento das responsabilidades sociais das empresas e a implementação de uma reestruturação têm sido impulsionantes desse movimento a nível das organizações.

O desenvolvimento industrial e as transformações ocorridas no trabalho, fizeram com que o homem deixasse de ser visto como uma máquina, numa concepção que se voltava apenas para a produtividade, para ser visto como um colaborador que, ao ter satisfação com o trabalho, apresenta desempenho e eficiência superiores, contribuindo, dessa forma, para o sucesso das organizações (Mello, 2015).

Walton *cit. in* Silva et al. (2014, p. 19) definiu a qualidade de vida no trabalho como o “atendimento de necessidades e aspirações humanas calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”.

“Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho” (Silva *et al.*, 2014, p. 19).

**Quadro 1.** Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
<b>1- QVT como uma variável (1959 a 1972)</b>	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
<b>2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)</b>	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; Mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto para o empregado quanto para a direção.
<b>3- QVT com um método (1972 a 1975)</b>	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
<b>4- QVT como um movimento (1975 a 1980)</b>	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos <b>administração participativa</b> e <b>democracia industrial</b> eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
<b>5- QVT como tudo (1979 a 1982)</b>	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, queixas e outros problemas organizacionais.
<b>6- QVT como nada (futuro)</b>	Caso alguns projetos de QVT venham a fracassar no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Fernandes, (1988).

Sousa (2014) afirma que, a melhoria na relação trabalhador-empresa passa por temas como motivação, satisfação e saúde-segurança no trabalho, e envolve discussões sobre novas formas de organizações do trabalho e novas tecnologias.

Por referir-se ao bem-estar físico, mental e social do colaborador, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além de benefícios oferecidos pela empresa ou da remuneração por desempenho. O bem-estar no trabalho refere-se igualmente, a possibilidade de o trabalhador desenvolver seus potenciais, avançar no alcance de suas metas de vida, ser reconhecido pelo empregador e cliente, obter melhores condições de trabalho nos aspectos estruturais e programáticos e relacionamento harmônico com seus colegas, entre outros aspectos (Parise, 2016).

No contexto actual, os desafios colocados às organizações do setor, bem como aos seus profissionais, em termos de mudanças constantes do ambiente organizacional e económico, realçam a necessidade de existir uma atenção acrescida, por parte dos gestores e decisores públicos, com a valorização dos seus recursos humanos (Rodrigues, 2016).

As empresas dependem das pessoas para alcançar os seus objectivos e metas. Assim, as necessidades e objectivos individuais, necessários para uma vida saudável, devem ser considerados pela organização.

Vínculos e estrutura de vida pessoal, fatores socioeconômicos, metas empresariais e pressões organizacionais, são alguns factores desencadeadores de QVT típicos na nossa sociedade pós-industrial (Passos, 2015).

Nesta perspectiva, de acordo com a ideia de Ferraz *et al.*, (2014) e Mendonça (2014), compreende-se que a QVT melhora a competitividade no trabalho e o atendimento ao público, afecta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual e promove a saúde e bem-estar dos funcionários.

Vários estudos sobre QVT, têm sido desenvolvidos, considerando diferentes perspectivas. Destacam-se os de Júnior (2017), Silva (2016), Pereira (2016) e cuja discussão sobre o

conceito de QVT, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas, ou seja, os próprios funcionários, que se reflectem na temática debatida nesta pesquisa (Monteiro, 2017).

Percebe-se assim o papel essencial que a qualidade de vida no trabalho representa para os colaboradores e para que a empresa se torne competitiva no mercado, o que exige cada vez mais das organizações acções que contribuam para segurança e conforto dos seus funcionários, com vista a obter um maior comprometimento por parte dos mesmos (Ribeiro, 2016).

## **2.2 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**

Em busca da melhoria na produtividade e melhores resultados, as organizações recorrem à políticas de QVT, para motivar os trabalhadores e garantir a sua satisfação dentro da organização. A iniciativa de implementação de programas, visa promover e estimular a Qualidade de Vida, dar suporte ao colaborador, e melhorar continuamente o ambiente e a sua saúde física e mental, para além de garantir a sustentabilidade da empresa (Silva *et al.*, 2014; Ferraz *et al.*, 2014).

Quando o trabalhador tem no seu local de trabalho, as condições de iluminação e ventilação, ergonómicas, procedimentos definidos, a oportunidade de uso da sua capacidade ou criatividade e valorização do seu crescimento enquanto profissional, está mais propenso a empreender, inovar e produzir de forma eficaz (Pozo, 2016).

Percebe-se desta forma, a importância da intervenção nos factores que influenciam a qualidade de vida dos funcionários, contudo, é de igual relevância, encorajá-los a gerenciarem o seu próprio bem-estar, adquirindo um ganho substancial na sua satisfação e crescimento, assim como no aumento de produção e redução de custos para a organização (Passos, 2015).

No âmbito das acções voltadas à saúde, os programas oferecidos por algumas organizações objectivam facilitar mudanças no estilo de vida, combinando acções e campanhas para consciência, comportamento e envolvimento, que suportem suas práticas e previnam doenças

(Passos, 2015).

Algumas alternativas práticas e programas de incentivo para aumentar os níveis de satisfação e saúde do colaborador criadas pelas organizações incluem: ginásticas laborais, melhorias no clima organizacional por meio de relações e ações saudáveis, melhorias na capacidade de desempenho das actividades diárias com a implementação de ferramentas voltadas para aperfeiçoar o processo de trabalho, além de promover ações para diminuição da carga de trabalho (Silva, 2015).

Para medir o efeito dessas acções, existem indicadores económicos, políticos, psicológicos e sociológicos, e cujo atendimento produz alguns dos benefícios abaixo mencionados (Ferraz, 2014):

- Melhoria da produtividade
- Empregados mais alertas e motivados
- Melhoria da imagem corporativa
- Menor absentismo
- Melhoria das relações humanas e industriais
- Baixas taxas de enfermidade
- Melhoria da moral e da força de trabalho
- Redução em letargia e fadiga
- Redução de turnover

Na visão deste trabalho, o destaque é dado aos programas voltados especificamente à alimentação, pelo papel que representam na qualidade de vida de modo geral e pela relevância em termos de ganhos em produtividade à eles inerentes, porém pouco debatidos no contexto do país em causa.

### **2.3 Benefícios Extrassalariais**

A utilização dos benefícios como complemento salarial é uma iniciativa amplamente utilizada pelas organizações, por forma a atender as necessidades dos colaboradores, dentro e fora do contexto da empresa.

As formas de pagamento podem se afastar do procedimento padrão vinculado ao salário fixo e ao cargo, através de alternativas complementares de recompensa, chamadas de benefícios sociais, benefícios extrassalariais ou simplesmente vantagens (Bernardim, 2016).

Apesar do seu impulso se ter dado após a segunda guerra mundial, onde os sindicatos e empregadores forçaram-se a buscar nos benefícios, formas alternativas de remuneração, há registros dessa prática desde o século XVIII, mais especificamente nos Estados Unidos (Bernardim, 2016).

Com o avançar dos anos, os benefícios foram assumindo um papel estratégico importante no conjunto de políticas de remuneração das empresas, sendo que em países desenvolvidos, os mesmos se constituem importantes ferramentas de suporte às áreas de saúde, educação e assistência social que geralmente apresentam alguma carência.

Chiavenato (1992) *in* Bernardim (2016), aponta como principais factores para o crescimento acelerado dos benefícios, a competitividade das empresas em relação aos trabalhadores, as exigências dos órgãos trabalhistas, a carga fiscal que incide sobre os salários e as atitudes dos próprios trabalhadores em relação aos benefícios.

Se antigamente, os benefícios eram instituídos com o objectivo principal de atrair mão-de-obra e reduzir a rotatividade, hoje a realidade é bem diferente, sendo estes integrantes das acções de responsabilidade social das empresas, com o objectivo de garantir as condições ideais de trabalho aos funcionários.

Atender as reais necessidades dos trabalhadores é porém um desafio, na medida em que a sua percepção em relação as recompensas, pode ser influenciada por factores intrínsecos e extrínsecos, que ditam a importância que o colaborador atribui ao benefício.

De modo geral, observa-se que as empresas limitam-se a oferecer os benefícios estabelecidos por lei, sendo infrequente a aplicação de outros benefícios espontaneamente. Contudo, essa tendência pode se transformar, quanto mais competitivo for o ambiente em que a empresa se encontra e quanto mais sensível a organização está às necessidades dos seus funcionários (Bernardim, 2016).

Relativamente aos benefícios voltados à alimentação do trabalhador, é cada vez mais reconhecido o seu papel, apoiado principalmente na incontestável importância que a alimentação tem na vida humana, e no seu papel no equilíbrio ou desequilíbrio envolvido no processo de saúde-doença.

Na perspectiva de Pascini (2013), a alimentação do trabalhador é fundamental, pois possui uma relação directa com seu estado nutricional e contribui dessa forma, para o aumento da produtividade, redução do número de agravos à saúde, reflectindo-se conseqüentemente no desenvolvimento econômico.

Os benefícios voltados à alimentação do trabalhador têm hoje um grande destaque social. Conforme relata Oro (2015), inicialmente estes tinham como princípio norteador, o atendimento ao trabalhador de baixa renda, para melhorar as suas condições nutricionais e conseqüentemente gerar saúde, bem-estar e maior produtividade. Contudo, a sua abrangência passou a ser maior, em função das mudanças no quadro epidemiológico e do avanço das doenças crônicas, realidade vivenciada por muitos países em desenvolvimento.

Por outro lado, na medida em que as empresas passam a considerar as necessidades dos colaboradores, como peças importantes para a sua motivação, satisfação e desempenho, cresce a tendência em recriar um ambiente cada vez mais salutar e que propicie maior longevidade para os seus funcionários.

Essa tendência é maior nos países desenvolvidos, onde a procura pela satisfação e motivação dos colaboradores, eleva a tendência para políticas internas que atendam não só as necessidades básicas, mas que retenham o trabalhador e o levem a dar o melhor de si.

A nível nacional, poucas são as pesquisas sobre as políticas adoptadas pelas empresas, relativamente a alimentação dos trabalhadores, de igual forma, ressalta-se a escassez de acervos abordando este tema. Contudo, debruçando-se sobre a realidade de outras geografias, com características semelhantes, à exemplo do Brasil, encontramos um programa voltado à alimentação do trabalhador (PAT), com maturidade a nível de implementação, legislação e que constitui uma exigência à nível governamental.

De modo geral os benefícios relacionados a alimentação, praticados pelas empresas distinguem-se de acordo com o objectivo de fornecimento. Enquanto um (auxílio-refeição) visa satisfazer a necessidade de alimentação durante ou em função das actividades laborais (pequeno-almoço, almoço ou jantar), o outro (auxílio-alimentação) visa atender as necessidades do trabalhador e seu agregado, sem considerar as actividades ou o horário laboral, sendo o primeiro, o mais comum a nível das empresas (Bernardim, 2016).

Em um estudo exploratório realizado com 45 empresas brasileiras, de diferentes segmentos e portes, Bernardim (2016), verificou que 95% praticavam o auxílio-refeição como benefício para os colaboradores, na forma de cupom, refeitório próprio ou terceirizado.

Os benefícios decorrentes da implementação de programas voltados à alimentação do colaborador, para a empresa e para o funcionário são espelhados no quadro abaixo.

**Quadro 2.** Benefícios dos Programadas voltados à Alimentação do Trabalhador

<b>Empresa</b>	<b>Colaborador</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento da produtividade</li> <li>• Redução nos atrasos e faltas (absenteísmo)</li> <li>• Redução na rotatividade</li> <li>• Redução dos acidentes de trabalho</li> <li>• Aumento no nível de qualidade dos produtos/serviços</li> <li>• Aumento na agilidade/rapidez da produção</li> <li>• Redução nas perdas no processo produtivo</li> <li>• Aumento da satisfação com trabalho/motivação</li> <li>• Aumento da integração trabalhador/empresa</li> <li>• Aumento na atratividade da empresa junto a empregados</li> <li>• Possibilidade de garantir, ao empregado, refeição adequada</li> <li>• Facilidade de implantação e controle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentação equilibrada</li> <li>• Menor gasto com alimentação: aumento da renda real</li> <li>• Menor perda de tempo com deslocamentos para fazer as refeições, aumentando o tempo de descanso ou lazer</li> <li>• Menor gasto decorrente da economia nos deslocamentos para fazer as refeições</li> <li>• Aumento da capacidade física</li> <li>• Aumento da resistência à fadiga</li> <li>• Aumento da resistência a doenças</li> <li>• Redução do risco de acidentes de trabalho</li> <li>• Aumento na capacidade de compreensão e aprendizado</li> <li>• Melhoria na qualidade de vida do trabalhador e aumento na expectativa de vida</li> </ul>

Fonte: Mazzon (2006).

Para Oro (2015), no âmbito alimentar, as iniciativas das empresas, não se restringem à oferta de refeições mas se atentam igualmente à qualidade nutricional de modo que elas atendam às necessidades e expectativas dos trabalhadores.

## **2.4 Satisfação no Trabalho**

A busca por vantagem competitiva, maior desempenho e produtividade empreendida pelas organizações estabelece a satisfação no trabalho como um instrumento estratégico, constituindo um tema, que tem se destacado nos últimos anos, no seio organizacional, onde percebe-se a sua valorização pelo papel determinante no sucesso profissional, para além de mobilizar o interesse de pesquisadores do comportamento organizacional e de gestores empresariais desde as primeiras décadas do século XX (Souza, 2015).

Os estudos desenvolvidos sobre o tema, procuram expor as dimensões, causas, conceitos e possíveis efeitos de um sentimento que surge quando o homem se relaciona com situações laborais. A satisfação do trabalhador também apresenta forte influência no desempenho organizacional, por ser um processo dinâmico e interactivo entre a organização do trabalho e a vida social (Barbosa, 2016).

Para assegurar a produtividade e a melhor performance na execução das actividades pelos seus funcionários, as empresas de hoje canalizam grande parte do seu investimento em acções que proporcionem maior satisfação e motivação, apoiadas na premissa de que quanto mais satisfeitos os trabalhadores estão, maiores são os seus níveis de envolvimento e de comprometimento (Silva *et al*, 2016).

Conceituar a satisfação no trabalho é uma tarefa complexa e subjectiva, na medida em que ela se relaciona intrinsecamente à percepção do indivíduo em relação ao seu trabalho e às suas características pessoais (Souza (2015). Contudo, apesar de não haver consenso na sua definição, e de existirem várias perspectivas em relação ao tema, a satisfação no trabalho reflete o grau com que o contexto laboral, no qual o indivíduo está inserido, converge com as suas necessidades (Cappi, 2015).

Quanto aos factores que determinam a satisfação no trabalho, Barbosa (2016), aponta a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Os pesquisadores Hackman e Oldham (2010), por outro lado, identificaram três estados psicológicos críticos determinantes da motivação e satisfação do indivíduo no trabalho, são eles: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados do trabalho e conhecimento dos reais resultados do trabalho. Segundo os mesmos, a presença destes estados psicológicos, influencia internamente a motivação para o trabalho.

Os resultados pessoais e de trabalho, são os principais indicadores de QVT, no modelo de Hackman e Oldham, e foram incorporados ao modelo, para identificar as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém ao desempenhar as suas funções. Compreendem os factores extrínsecos ao trabalho: a Satisfação Geral com o Trabalho, a Motivação Interna para o Trabalho e as Satisfações Específicas (satisfação com a possibilidade de crescimento, satisfação com a segurança no trabalho, satisfação com a compensação, satisfação com o ambiente social e satisfação com a supervisão) (Hackman; Oldham, 2010).

Com relação ao papel da carreira na satisfação profissional, Silva (2017), distingue o conceito de carreira, enquanto progressão profissional, quando se refere à mobilidade ascendente através da estrutura hierárquica vigente na organização; enquanto ocupação profissional, relacionada com actividades que pressupõem uma ascensão natural; enquanto sequência de diferentes trabalhos e/ou funções desempenhadas ao longo da vida, equivalendo à acumulação de experiências no decorrer do percurso profissional; enquanto experiências profissionais que decorrem ao longo da vida do indivíduo, quando é considerada a dimensão subjetiva associada à carreira profissional, isto é, o modo como o indivíduo percebe as alterações no seu percurso profissional e o respectivo impacto ao nível das aspirações, valores e concepções na vida pessoal e profissional.

Falar sobre satisfação no trabalho, remete-nos igualmente ao tema motivação e consequentemente às teorias motivacionais (teoria das necessidades, teoria X e Y, teoria dos Dois Factores, e teoria Contingencial de Motivação), que espelham de forma detalhada os factores que influenciam estes dois estados e buscam esclarecer a importância do

comportamento do colaborador e sua influência para o desempenho das suas funções dentro da organização.

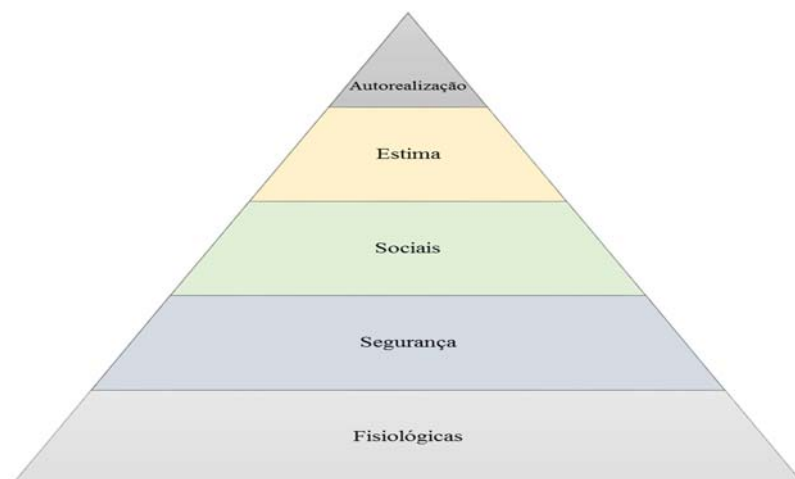
#### 2.4.1 Teoria das Necessidades- Maslow

Robbins (2009) *cit in* Silva et al,(2016), refere que as necessidades humanas estão baseadas em uma hierarquia de cinco necessidades, abaixo elencadas, descritas por Maslow e que a medida em que cada uma delas é satisfeita, outra se torna dominante, o que resulta na busca do homem pelo trabalho.

- Fisiológicas: englobam as necessidades básicas para sobrevivência do homem;
- Segurança: engloba segurança e protecção contra danos físicos e emocionais;
- Social: engloba a aceitação, afeição, amizade e/ou permanência em um grupo;
- Estima: engloba os factores para elevar o ego, tais como respeito, realização, autonomia
- (factores internos), *status*, reconhecimento e atenção (factores externos);
- Autorrealização: representa o alcance do seu próprio potencial.

A figura 1, apresenta a distribuição das necessidades em diferentes níveis, ilustrando o movimento tendencial da base para o topo, a medida em que as necessidades de maior relevância para a sobrevivência do homem, vão sendo atendidas.

Figura 1. Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Robbins (2009, p. 48) *cit in* Silva et al (2016, p. 24).

A teoria das necessidades de Maslow parte da premissa de que em resposta às suas motivações internas, as pessoas agem para satisfazer as suas próprias necessidades.

#### 2.4.2 Teoria X e Teoria Y – Douglas MacGregor

Estas duas teorias consistem em duas visões diferentes, propostas por Douglas MacGregor, baseadas na percepção dos executivos em relação aos seus funcionários.

A Teoria X, aponta que por olharem para o trabalho como algo negativo os trabalhadores têm pouco interesse em assumir responsabilidades e preferem ser dirigidos. A sua motivação está geralmente associada ao dinheiro e à ameaça ou punição. Por outro lado, a Teoria Y, refere uma visão positiva dos funcionários em relação ao trabalho, e conseqüentemente uma tendência a serem mais criativos e autodirigirem-se, sendo que se estiverem comprometidos com os seus objectivos, buscarão maiores responsabilidades (Silva *et al*, 2016).

#### 2.4.3 Teoria dos Dois Factores – Frederick Herzberg

Esta teoria aponta a relação entre o indivíduo e o trabalho como condicionante do seu sucesso ou fracasso. Infere ainda que existe uma desassociação entre os factores geradores de insatisfação e os factores que geram satisfação, sendo que ao eliminar os primeiros não necessariamente a empresa torna o funcionário satisfeito e motivado. Herzberg, confirma essa afirmação, quando descreve factores higiénicos que quando adequados, não geram insatisfação, contudo não significa que gerem satisfação (Silva *et al*, 2016).

#### 2.4.4 Teoria Contingencial de Motivação – Victor Vroom

Segundo Chiavenato (2010) *cit in* Silva et al, (2016), Vroom afirma que diferentes pessoas reagem de forma diferente, dependendo da situação em que estejam inseridas. Na sua visão, a motivação individual para produzir é condicionada, não apenas pelos objectivos individuais, mas também pela utilidade que o indivíduo percebe que tem em função do seu desempenho.

Assim sendo, Vroom apresenta as três forças básicas abaixo citadas, como factores que condicionam o nível de produtividade de cada indivíduo.

- Objetivos Individuais: força do desejo de atingir objetivos;
- Relação percebida entre satisfação dos objetivos e alta produtividade;
- Percepção de sua capacidade influenciar sua produtividade.

Em suma, percebe-se que as pessoas agem em função das suas necessidades e carências e buscam constantemente a satisfação dos seus anseios, que conseqüentemente impulsiona a mudança do comportamento e a busca para atingir os objectivos.

## **2.5 Desempenho no Trabalho**

A globalização da economia, levou à unificação do mercado e à adopção de novas fórmulas, pelas empresas para conseguirem sobreviver ao cenário dinâmico. Esse panorama de concorrência e competitividade demanda que as organizações adiram ao uso de ferramentas gerenciais, estratégias e procedimentos que auxiliem os processos decisórios. Nesta perspectiva, os indicadores de desempenho representam uma ferramenta útil ao planejamento estratégico a ser adotado pela empresa (Ribeiro, 2017).

As organizações reconhecem que as pessoas são uma fonte de vantagem competitiva. Este enfoque é notório no papel de destaque que as Direcções de Recursos Humanos têm sofrido, no enquadramento organizacional, como sócios estratégicos para a prossecução dos objetivos do negócio das organizações (Almeida, 2017).

O desempenho é definido como: “um conjunto de ações, comportamentos e resultados que levam o sujeito a ligar-se à organização e a contribuir para os objetivos da mesma” (Rodrigues, 2016).

Os funcionários são os grandes responsáveis pela sustentação de uma empresa, pois é graças ao seu trabalho que os objetivos e metas da organização são atingidos, sendo relevante avaliar constantemente o seu desempenho (Ribeiro, 2017).

Para responder à demanda do mercado actual, as empresas precisam que os seus trabalhadores

estejam motivados, e que proporcionem melhores resultados.

Percebe-se que a maioria dos estudos analisam apenas as variáveis individuais, para predição do desempenho no trabalho, sendo difícil a identificação dos factores multicausais que podem igualmente afectar o desempenho, a exemplo da alimentação (Junior, 2011).

Contudo, apesar de não existirem muitos estudos que correlacionam a alimentação e o desempenho no trabalho, sabe-se que, pelo seu papel na manutenção das funções orgânicas, a alimentação influencia o equilíbrio orgânico, a manutenção da saúde e conseqüentemente o potencial para as actividades laborais (Mendes; Oliveira, 2015).

Perante os desafios inerentes às empresas a nível mundial, é imprescindível que os profissionais detenham um elevado desempenho profissional, para melhor contribuir com os objectivos da organização (Rodrigues, 2016).

A literatura evidencia que quanto mais as empresas se preocupam com o conforto e bem-estar dos seus colaboradores, através do atendimento das suas necessidades básicas, maiores são os ganhos a nível de desempenho e produtividade.

A velocidade de modernização e industrialização, tem modificado o estilo de vida e tem acentuado o cenário epidemiológico de aumento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) (Dalencar, 2010).

De acordo com Santos (2015), a OMS dimensiona a saúde, o bem-estar e a segurança no trabalho como aspectos de fundamental importância na produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações: “A riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores” e define local de trabalho saudável como aquele em que “trabalhadores e gestores colaboram em um processo contínuo de melhoria para proteger e promover a saúde, o bem-estar, a segurança e sustentabilidade do local de trabalho.”

Dentre os factores de risco para o desenvolvimento de DCNT, encontram-se as práticas de vida não saudáveis incluindo a alimentação desequilibrada (Pereira et al., 2014).

O ambiente de trabalho, por si só, apresenta importante ligação com os factores que interagem e potencializam o desequilíbrio no peso corporal, dentre estes, o tipo de atividade desenvolvida e a qualidade da alimentação realizada (Mendes e Oliveira, 2015).

Tal condição pode desencadear agravos à saúde do trabalhador, e conseqüentemente provocar uma redução na força muscular, na eficiência dos movimentos e conseqüentemente no rendimento do trabalho (Mendes e Oliveira, 2015).

A dinâmica social do trabalho está intrinsecamente relacionada a esse processo, uma vez que exerce grande influência na vida social, no relacionamento familiar e noutros factores relacionados ao bem-estar e que impactam a qualidade de vida do trabalhador (Silva *et al.*, 2014).

Apesar da tendência cada vez maior, das empresas considerarem critérios de ordem financeira, para avaliar a sua performance produtiva, evidencia-se a importância do planeamento e implementação de acções não apenas no ambiente interno da organização, mas considerando igualmente o contexto familiar, social, político e económico ao qual o trabalhador está inserido (Silva et al, 2016).

## **2.6 Síntese da revisão**

Terminada a análise do tema, foi possível constatar que, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho remonta da década de 50 e é entendida como o nível de bem-estar individual ou colectivo.

O tema assumiu relevância nos anos 70 e actualmente está amplamente difundido no seio das organizações, dado o seu papel no equilíbrio entre o indivíduo e a organização. Neste contexto, verifica-se a busca contínua pela satisfação dos colaboradores, por meio de acções que garantam as condições laborais necessárias para atender as suas necessidades básicas e expectativas.

Mudanças substanciais na dinâmica do mercado, têm gerado transformações importantes nas

políticas de remuneração das empresas, assumindo o colaborador um papel central como contribuinte para o sucesso das organizações.

Os programas voltados à qualidade de vida no trabalho, representam assim um ganho substancial tanto para os funcionários quanto para as empresas, na medida e que promovem a qualidade de vida de modo geral, a satisfação e conseqüentemente uma maior produtividade.

O tema satisfação remete-nos aos benefícios extrassalariais, implementados pelas empresas como forma estratégica de atender as necessidades dos seus colaboradores e garantir as condições ideais de trabalho.

Relativamente aos benefícios voltados a alimentação do trabalhador, nota-se a escassez de acervos abordando esta temática a nível empresarial, principalmente a nível nacional, contudo, denota-se a sua importância pelos exemplos obtidos de outras geografias e pela importância que se sabe representar a alimentação, no equilíbrio orgânico, para além de influenciar o aumento da produtividade, a redução do número de agravos à saúde e reflectir-se conseqüentemente no desenvolvimento económico.

Percebe-se o esforço das empresas em assegurar a produtividade e a melhor performance na execução das actividades pelos seus funcionários, canalizando grande parte do seu investimento em acções que proporcionem maior satisfação e motivação. Quanto mais as empresas consideram as necessidades dos colaboradores, como peças importantes para a sua motivação, satisfação e desempenho, maior a tendência em recriar um ambiente cada vez mais salutar e que propicie maior longevidade para os seus funcionários.

A satisfação no trabalho, porém, é um conceito subjectivo, tendo em conta a sua ligação com a percepção do indivíduo em relação ao seu trabalho e às suas características pessoais.

O tema motivação é igualmente abordado, remetendo conseqüentemente às teorias motivacionais (teoria das necessidades, teoria X e Y, teoria dos Dois Factores, e teoria Contingencial de Motivação), que espelham de forma detalhada os factores que a influenciam.

Fica evidente que o desempenho, está muito relacionado com a satisfação pessoal e

profissional, e esta está interligada a diversos factores, dentre os quais ressalta-se a motivação, o ambiente de trabalho e a sua dinâmica social, e à preocupação que as organizações demonstram em garantir mudanças nos padrões de saúde dos colaboradores.

Fornecer uma alimentação balanceada a nível empresarial é de extrema importância, conforme se pode observar neste capítulo, uma vez que, sugere um ganho substancial em produtividade para a empresa e em qualidade de vida para o funcionário. Apesar disso, o facto da satisfação e da motivação do colaborador reflectirem o grau com que o contexto laboral, no qual o mesmo está inserido, converge com as suas necessidades, leva a reflexão importante sobre a necessidade de a empresa conhecer a percepção dos seus colaboradores, em relação a este benefício.

## **CAPÍTULO III- METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

### **3.1 Introdução**

Em geral a realização de uma pesquisa científica, busca respostas para aspectos que podem contribuir para a formação do conhecimento colectivo ou para a melhoria das condições de uma sociedade ou grupo de pessoas, através da interpretação do que ocorre em determinada realidade.

Vários aspectos devem ser considerados para se definir a metodologia de realização da pesquisa, dentre eles a caracterização da pesquisa, a forma de abordagem do problema, as técnicas utilizadas, definição da amostra analisada, a colecta de dados e os métodos de mensuração (Gil, 2008).

Este capítulo abrange os elementos chave, para a realização da pesquisa, desde o método até a população, de uma forma sucinta, porém envolvendo toda a explicação técnica.

### **3.2 Método de pesquisa e processo de investigação**

O método de pesquisa pode ser definido quanto aos seus objetivos e também quanto às técnicas utilizadas (Gil, 2008).

Quanto aos objectivos, esta pesquisa é classificada em descritiva, pois apresenta detalhadamente a percepção dos colaboradores em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT. É de igual forma exploratória, pois procura verificar o impacto do referido benefício no desempenho e satisfação dos colaboradores, através da clarificação das hipóteses formuladas e questões levantadas no trabalho.

Para este trabalho foi utilizado o método de estudo de caso, o qual permite estudar um fenómeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidos, para além de dar ao

pesquisador a oportunidade de observar no próprio local o objecto a ser pesquisado sem que, entretanto, interfira no mesmo (Yin, 2005).

Para além dessas vantagens, Santos (2015) *cit. in* Gil (2008, p. 58) aponta igualmente, como propósitos do estudo de caso a possibilidade de se preservar o carácter unitário do objeto estudado, descrever a situação do contexto em que decorre a investigação, formular hipóteses ou desenvolver teorias e explicar as variáveis causais de determinado fenómeno em situações complexas que não permitam o uso de levantamentos e experimentos.

Foi seleccionada para a pesquisa uma empresa pública, localizada na cidade de Luanda – Angola, escolhida pelas suas características a nível da implementação de acções voltadas à qualidade de vida dos funcionários, com destaque para a oferta de alimentação de forma gratuita, e ter grande expressão a nível do mercado nacional.

Quanto a abordagem dos dados a pesquisa teve um carácter misto (qualitativa e quantitativa), sendo a primeira encarregue da compreensão e pautada na ideia de que na produção de conhecimentos sobre os fenómenos humanos e sociais, é muito mais relevante a compreensão dos significados e a interpretação das características situacionais do que a sua descrição (Santos, 2015).

A segunda preocupou-se com a quantificação, que tem como principal finalidade o delineamento, análise e interpretação das características de factos ou fenómenos por meio de instrumentos estatísticos, independentemente da sua diversidade. A abordagem quantitativa, garante ainda a precisão dos resultados, evita distorções e possibilita uma margem de segurança quanto às conclusões feitas (Santos, 2015)

O referencial teórico foi embasado na pesquisa bibliográfica e de fontes secundárias, que envolveu maioritariamente autores de outras geografias, devido à escassez de artigos nacionais relacionados ao tema.

### **3.3. Definição do problema**

Uma boa alimentação tem impacto na qualidade de vida dos colaboradores. Sabendo disso e seguindo a tendência mundial de criação de ações e políticas voltadas a qualidade de vida, a empresa estudada oferece alimentação em forma de benefício aos seus colaboradores. No entanto, não tem o retorno sobre o impacto que tal acção tem nos seus colaboradores, na visão dos mesmos.

A falta do diagnóstico da percepção dos colaboradores sobre a importância do benefício na sua qualidade de vida, além da análise do seu impacto na satisfação e desempenho laboral, constitui a problemática desta pesquisa, e sugere que as acções neste âmbito não tenham a relevância necessária, comprometendo a eficácia das estratégias de melhoria de tais acções.

A existência de inúmeros factores impactantes na satisfação e desempenho no trabalho torna pertinente a identificação do papel que o benefício alimentação exerce nessas duas situações, através da visão dos colaboradores.

Desta forma, a elaboração desta pesquisa representa uma mais-valia para a empresa estudada, pois irá facilitar a definição das acções de intervenção a nível deste benefício e fará com que se ajustem às expectativas e necessidades do seu quadro.

Buscou-se as informações na organização em causa, por se tratar de uma empresa pública angolana que para além de reunir as condições necessárias para realização do estudo, é uma referência a nível de implementação de acções voltadas à alimentação dos seus colaboradores.

### **3.4. Questões de pesquisa**

Tendo como objectivo principal dar resposta ao objectivo geral da pesquisa, foi possível levantar as seguintes questões:

- Que relevância os colaboradores de uma empresa angolana percebem ter o benefício alimentação, na sua saúde e qualidade de vida?

- O formato de implementação deste benefício pela empresa atende as expectativas dos funcionários?
- A oferta das refeições (pequeno-almoço e almoço) pela empresa, influencia o desempenho dos funcionários ao longo da sua jornada laboral?
- A presença do benefício impacta na satisfação dos colaboradores?

### **3.5. População e amostra**

Recebe o nome de população, o conjunto de pessoas, objectos ou informações com características próprias, das quais os dados são colectados e analisados, para atender ao objectivo da pesquisa (Silva, 2016). Por outro lado, a amostra corresponde, a uma quantidade determinada de elementos do conjunto, quando por diversos factores, torna-se impossível analisar o todo, ou seja, a amostra corresponde à uma parcela da população devidamente seleccionada, para ser alvo de investigação (Silva, 2016).

A amostra do presente estudo, é caracterizada como não probabilística, ou por conveniência, uma vez que incluiu colaboradores de uma das áreas da empresa estudada, que se mostraram disponíveis para participar no estudo e que se encontravam a trabalhar nos dias de aplicação dos questionários, conservando-se o critério de a amostra possuir as mesmas características básicas da população, factor essencial na representatividade da mesma.

### **3.6. Método de Recolha de dados**

O instrumento de recolha dos dados, utilizado nesta pesquisa foi adaptado com base nos modelos de Castilhos (2014), que utilizou como base o modelo de Walton, e no modelo de Rafael e Lima (2011), para avaliar os indicadores de satisfação e desempenho em relação ao benefício.

Apoiando-se na revisão de literatura, foram seleccionadas cinco grandes dimensões (Emprego, Carreira, Relações de Trabalho, Vida Pessoal e Condições de Trabalho) e para as quais foram considerados 33 itens, tendo-se definido estes também com base na análise da

literatura existente e de outros instrumentos de medida.

Para cada afirmação ou item, foi solicitado aos participantes que indicassem o grau de importância para a sua QVT (com base na escala de cinco alternativas de resposta de “Nada importante” a “Muito importante”). A frequência com que os indivíduos verificam esses acontecimentos no seu local de trabalho, também foi avaliada com base em uma escala de cinco alternativas de resposta (de “Nada frequente” a “Muito frequente”).

Para avaliar a satisfação, relativamente às situações da vida profissional, foi solicitado aos participantes que se posicionassem numa escala de cinco alternativas (de “Totalmente insatisfeito” a “Totalmente satisfeito”).

A relevância do benefício alimentação relativamente à possibilidade de realização das refeições na empresa e como factor preponderante na satisfação e desempenho laboral, foi aferida através de 6 questões que foram respondidas em uma escala de quatro alternativas (Excelente, Bom, Regular e Mau) e em uma escala de cinco alternativas (de “Nada importante” a “Muito importante”) quanto à importância do benefício na jornada de trabalho.

As vantagens do benefício sobre a jornada de trabalho também foram avaliadas baseando-se em uma escala de cinco alternativas, indicando o grau de concordância (de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”) em relação às mesmas.

O questionário incluiu também um cabeçalho para recolha de dados sobre gênero, idade, função exercida na empresa, habilitações literárias e tempo de trabalho na empresa estudada.

Com a questão aberta, procurou-se saber a opinião dos entrevistados, sobre o benefício alimentação oferecido pela empresa, a adequação do mesmo às suas expectativas, bem como colher as suas sugestões para a melhoria do mesmo.

A aplicação de um inquérito por questionário possibilita uma maior sistematização dos resultados fornecidos, facilita o processo de análise e reduz o tempo que é necessário dispendir para recolher e analisar os dados. Este método apresenta ainda a vantagem de ter menor custo (Gomes, 2014 *cit. in* Bogdan e Biklen, 1994).

Contudo, reconhece-se que este método possui alguns inconvenientes, dentre os quais o anonimato, que não assegura a sinceridade das respostas obtidas; o facto de envolver aspectos como qualidade dos interrogados, sua competência, franqueza e boa vontade; possibilidade de falhas na interpretação das perguntas; alguns temas podem deixar as pessoas incomodadas; imposição das respostas que são predeterminadas, além de poder ocorrer um baixo retorno de respostas (Oliveira, 2011).

Para o preenchimento, o questionário foi disponibilizado aos colaboradores no seu local de trabalho, em horário laboral, com a explicação prévia da forma de preenchimento, do carácter das questões e do tempo limite para entrega. Alguns colaboradores que pela natureza do trabalho, não puderam preencher na hora, puderam beneficiar de um tempo adicional para a entrega. Cada participação foi anónima.

Apesar da facilidade no preenchimento e na rapidez nas respostas, associada a aplicação do método de administração directa, não foi possível a sua utilização na empresa estudada, pela dificuldade de se agrupar os participantes em um mesmo espaço.

Após o preenchimento dos questionários, foi verificada a totalidade das perguntas respondidas e a informação foi organizada e analisada através do *Excel*.

## **CAPITULO IV – DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO**

### **4.1. Introdução**

O presente capítulo pretende apresentar e analisar os resultados obtidos na pesquisa que se caracteriza como um estudo de caso e análise quantitativa.

Como instrumento da pesquisa será apresentado um questionário com treze perguntas, que foi aplicado a 80 (oitenta) colaboradores de uma área de negócio, da empresa pública estudada.

### **4.2. Breve caracterização do meio**

A empresa estudada está localizada na cidade de Luanda – Angola e por motivos de privacidade o nome será mantido em sigilo.

Angola é um país africano, com um percurso marcante, em termos de crescimento económico, atribuído aos seus recursos naturais: petróleo, diamantes e outros minerais, que se transformam em oportunidades de negócio para os investidores nacionais e estrangeiros, para além de abrir portas para a exploração de outras áreas de negócio, a exemplo da agricultura e turismo, cujo potencial é igualmente importante.

O sector público, pode ser entendido como o conjunto de entidades controladas pelo poder político e abrange o serviço exercido com vista a garantir a satisfação das necessidades colectivas públicas.

Nesta perspectiva, inclui a totalidade do sector empresarial de capitais total ou maioritariamente públicos e integra as empresas públicas, municipais e sociedades anónimas.

O actual contexto económico do país, traz desafios importantes para as empresas deste sector, no sentido de tornar a sua intervenção, cada vez mais eficaz na promoção de eficiência económica, equidade social, estabilidade e crescimento da economia.

Luanda é a capital do país, e concentra o polo económico e industrial, sendo o ponto de concentração das grandes empresas dos diversos ramos.

É indiscutível o facto de no ambiente que se vive, as empresas sentirem cada vez mais a relevância de se focarem no atendimento das necessidades dos colaboradores, como vantagem competitiva no mercado.

De formas a atingir o objectivo da pesquisa, foi idealizada uma empresa que oferecesse a alimentação aos trabalhadores como forma de benefício.

A empresa estudada, situa-se entre as maiores no seu ramo de negócio e considera-se uma empresa competitiva a nível de mercado. A mesma tem se preocupado ao longo dos anos em promover melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho e com isso ganhou uma certa maturidade em termos de políticas e acções vocacionadas à qualidade de vida dos colaboradores.

O “Benefício Alimentação” é uma das acções neste âmbito e consiste na oferta de refeições gratuitas aos colaboradores em efectivo serviço na empresa.

As refeições são fornecidas atendendo à especificidade do horário de trabalho e do local onde o colaborador está alocado, mas de modo geral atendem à um padrão de qualidade, com vista a garantir o atendimento básico das necessidades.

#### **4.3. Perfil da amostra**

O presente estudo foi conduzido numa amostra de 80 colaboradores de uma das áreas da empresa estudada, que se mostraram disponíveis para colaborar no estudo de forma voluntária e que se encontravam a trabalhar nos dias de aplicação dos questionários. Todos reuniram as condições necessárias para o estudo.

#### 4.4. Análise dos resultados obtidos

Nesta secção, será apresentada a análise e discussão dos resultados obtidos, de acordo com os objectivos da presente investigação, designadamente, compreender a percepção dos colaboradores em relação à importância benefício alimentação como ferramenta de QVT, bem como o seu impacto nas variáveis satisfação e desempenho no trabalho.

Os dados analisados serão dispostos detalhadamente na sequência deste estudo. Esta parte do questionário pretendeu identificar o público participante. Tais informações serão importantes, pois, poderão servir de base para a análise das demais respostas ou ainda para que se façam correlações entre as mesmas.

A amostra é constituída por 36 participantes do gênero masculino e 44 participantes pertencentes ao gênero feminino, correspondendo a (45%) e (55%) da população total, respectivamente.

Com relação à idade, a maioria (50%) era da faixa etária compreendida entre os 31 e 40 anos de idade correspondendo à uma média de 40 pessoas.

Em relação à variável habilitações literárias, 33 (41,25%) participantes possuem entre 9 e 12 anos de escolaridade, 41 (51%) possuem licenciatura e 6 (8%) possuem mestrado.

Na Tabela 1 é apresentada a distribuição da amostra por idades, com 4 intervalos compreendidos entre os 20 e 60 anos.

Tabela 1  
Distribuição da amostra por idades

Idade	Frequência	Porcentagem
20 a 30 anos	5	6%
31 a 40 anos	40	50%
41 a 50 anos	22	28%
51 a 60 anos	13	16%
Total	80	100

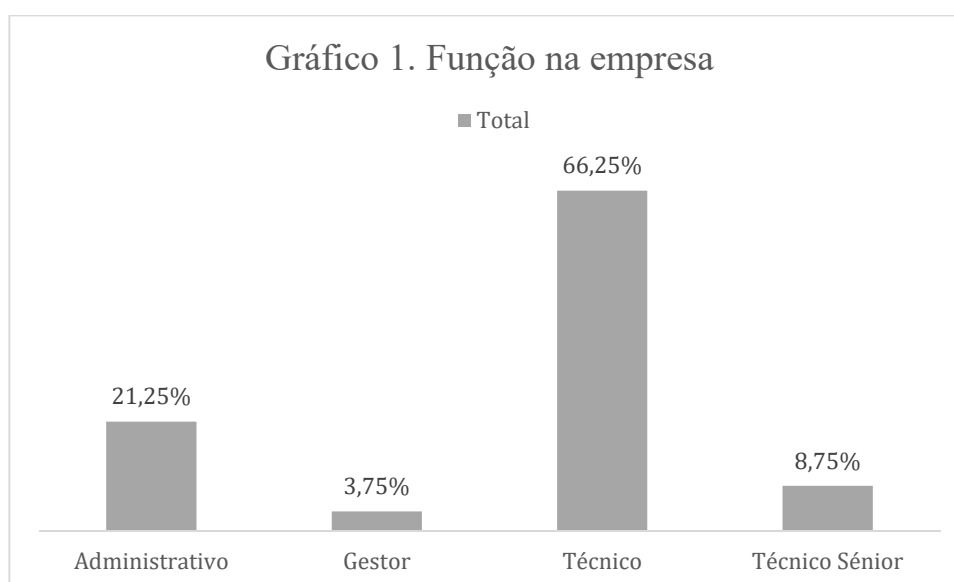
Na Tabela 2 é apresentada a distribuição da amostra por anos de permanência na organização, tendo sido considerados os intervalos, menos de 1 ano a mais de 10 anos de permanência.

Tabela 2  
Distribuição da amostra por anos de permanência na organização

Anos permanência na empresa	Frequência	Porcentagem
Menos de 1 ano	0	0%
De 2 a 5 anos	24	30%
De 6 a 10 anos	23	29%
Mais de 10 anos	33	41%
Total	80	100

Verifica-se no quadro acima que a maioria dos indivíduos tem menos de 10 anos de serviço, estando distribuídos entre os 2 a 5 anos e os 6 a 10 anos de permanência. Contudo, o público com mais de 10 anos de serviço é igualmente significativo.

Os participantes desempenham diversas funções na empresa estudada, sendo a maior concentração na função técnica seguida da função administrativa, conforme ilustrado no gráfico abaixo.



#### 4.4.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A primeira secção do questionário, procurou medir o grau de importância que é atribuído pelos participantes, aos itens da QVT e a frequência com que estes são encontrados na empresa. Foram calculadas as médias e os desvios-padrão e para o cálculo das diferenças foi utilizado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3  
Médias e desvios-padrão dos indicadores de QVT quanto ao grau de importância e à frequência.  
Relação entre as médias.

Indicadores Qualidade de Vida no Trabalho	Grau de importância		Frequência		<i>t</i>
	Média	DP	Média	DP	
Boas Condições físicas	<b>3,0</b>	23,65	9,0	17,25	0,5
Assistência à Saúde	1,0	25,13	<b>17,0</b>	12,00	0,5
Acesso a um gabinete de medicina do trabalho	<b>5,0</b>	19,89	13,0	10,95	0,5
Ambiente físico e espaço de trabalho adequados	1,0	21,81	9,0	19,81	0,5
Equipamento e material adequados	1,0	22,28	14,0	14,83	0,5
Condições de Higiene e saúde no Trabalho	1,0	25,13	12,0	16,45	0,5
Preocupação com a saúde dos trabalhadores	1,0	26,71	15,0	13,96	0,5
Regulamento e normas de segurança e higiene	2,0	20,54	<b>16,0</b>	13,13	0,5
Preocupação com a prevenção de acidentes	1,0	25,89	14,0	13,19	0,5
Apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias	<b>3,0</b>	20,94	8,0	12,33	0,5
Total	1,0	2,43	13,5	2,73	0,5

Destacam-se a negrito as médias mais elevadas, e a sombreado as médias mais baixas, referentes à relação grau de importância versus frequência.

Relativamente aos indicadores de QVT, como é possível observar na tabela acima, quanto ao grau de importância, as médias mais elevadas foram encontradas para os itens “Acesso a um gabinete de medicina do trabalho” (M=5), “Apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias” (M=3) e “Boas condições físicas” (M=3), sendo que, os demais itens tiveram as médias equiparadas, entre as escolhas dos entrevistados.

Quanto à frequência dos itens relacionados à QVT na empresa, as médias mais altas foram encontradas para os itens “Assistência à Saúde” (M=17) e “Preocupação com a prevenção de acidentes de trabalho” (M=16). As médias mais baixas, por outro lado foram encontradas para os itens “Boas condições físicas” (M=9) e “Ambiente físico e espaço de trabalho adequados” (M=9) e “Apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias” (M=8), não existindo diferenças significativas entre as respostas, de acordo com o teste *t-Student*.

#### 4.4.2 Idade e QVT

Foram calculadas as médias e desvios-padrão para a idade em relação aos indicadores de QVT. Para o cálculo das diferenças foi utilizado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4  
Médias e desvios-padrão, dos indicadores da escala de QVT para a idade.  
Relação entre as médias.

Indicadores de QVT	Idade > 40 anos (N=45)		Idade < 40 anos (N=35)		t
	Média	DP	Média	DP	
Boas Condições físicas	<b>3</b>	19,1	0	16,5	0,1
Assistência à Saúde	0	21,2	1	15,7	0,2
Acesso a um gabinete de medicina do trabalho	<b>5</b>	17,8	1	15,7	0,1
Ambiente físico e espaço de trabalho adequados	0	21,2	0	16,5	0,2
Equipamento e material adequados	1	20,5	0	16,5	0,2
Condições de Higiene e saúde no Trabalho	1	20,5	0	16,5	0,2
Preocupação com a saúde dos trabalhadores	0	21,2	1	15,7	0,2
Regulamento e normas de segurança e higiene	1	19,7	1	15,0	0,2
Preocupação com a prevenção de acidentes	0	21,2	1	15,7	0,2
Apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias	<b>4</b>	18,5	0	16,5	0,1
Total	1	1,2	1	0,5	1,9

\*Significativo ao nível de probabilidade de 5%

Destacam-se a negrito a média mais elevada e a sombreado a média mais baixa.

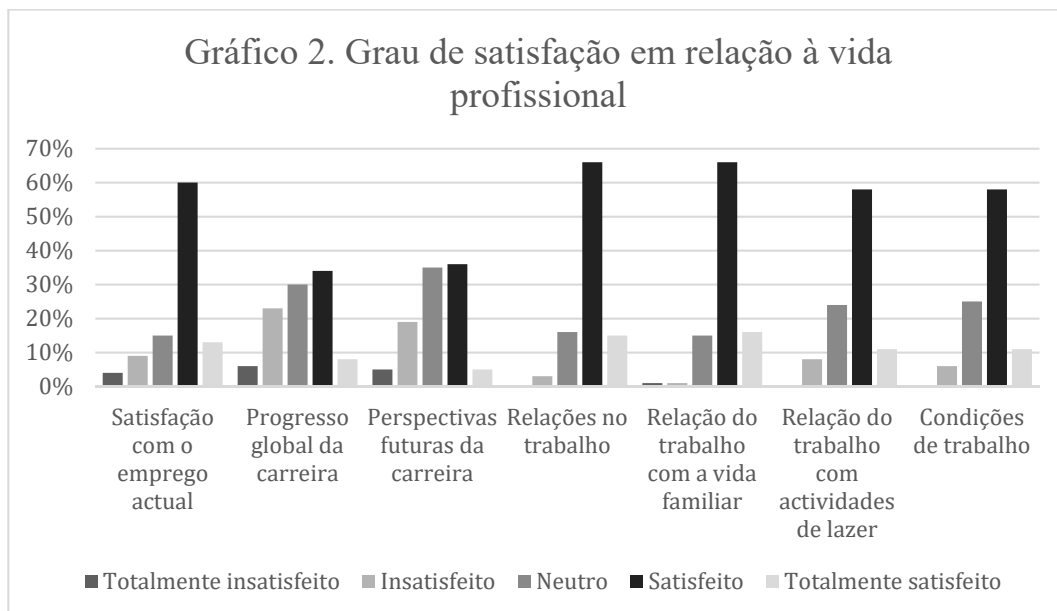
Verifica-se pela análise das médias que os itens “Boas condições físicas” (M=3), “Acesso a um gabinete de medicina do trabalho” (M=5) e “Apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias” (M=4), destacam-se nos indivíduos com idades superiores a 40 anos.

Apesar disso, de acordo com o que demonstra o teste *t-Student*, não existe diferença significativa entre as idades quanto aos indicadores de QVT.

Percebe-se que, à excepção dos itens acima mencionados, as acções a nível da empresa que refletem a preocupação com a qualidade de vida, de um modo geral têm relevância para ambos os públicos.

#### 4.4.3 Satisfação Profissional

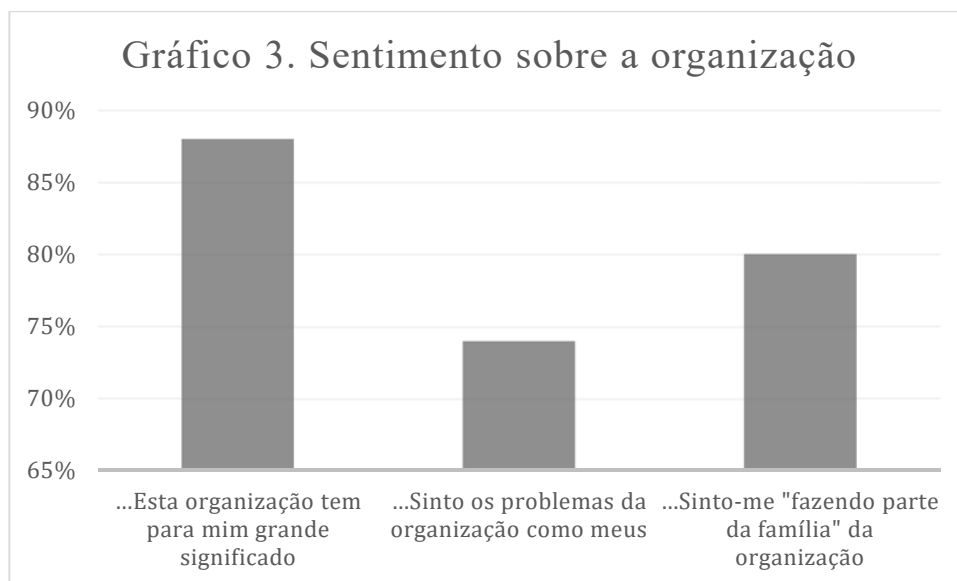
Aqui procurou-se avaliar a satisfação em relação a cada item da vida profissional.



Como se observa no Gráfico 2, com relação aos indicadores “...emprego actual” (73%), “...relações no trabalho” (81%), “...relação do trabalho com a vida familiar” (82%), “...relação do trabalho com actividades de lazer” (69%) e “...condições de trabalho” (69%), a maioria dos participantes está satisfeita ou totalmente satisfeita.

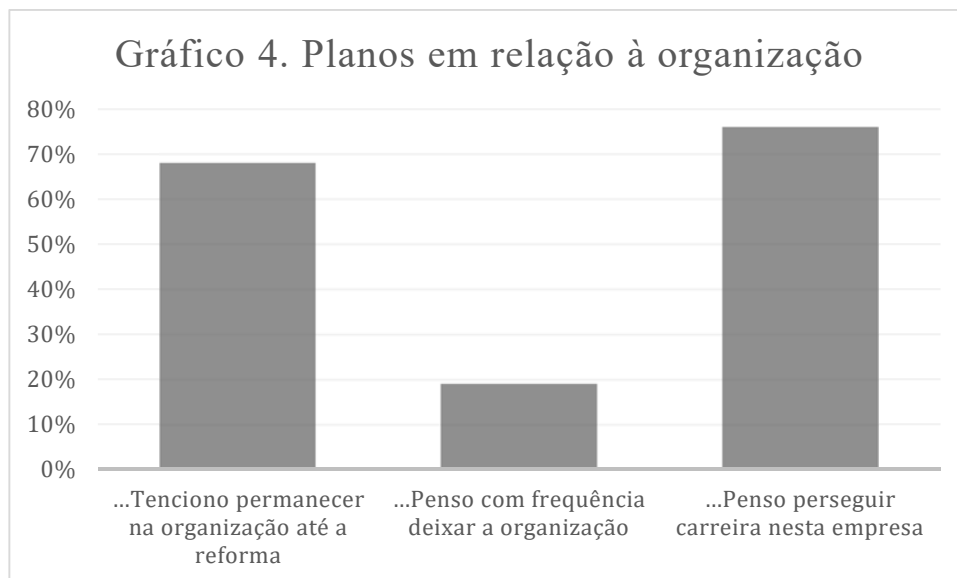
Por outro lado, percebe-se um elevado grau de insatisfação, relativamente aos indicadores “...perspectivas futuras da carreira” (24%) e “...progresso global da carreira” (29%).

Quanto ao sentimento em relação à empresa, conforme ilustrado no Gráfico 3. A maioria dos participantes (88%), consideram que a organização tem um grande significado para eles, 74% sentem os problemas da organização como seus e 80% se sentem como fazendo parte da família da organização.



Por se tratar de uma empresa pública e com um posicionamento forte a nível do mercado nacional, percebe-se que a empresa estudada exerce um papel forte na vida dos funcionários.

Com relação aos planos, no Gráfico 4. Verifica-se que 68% dos entrevistados tencionam reformar-se pela empresa, 19% pensam com frequência em deixar a organização e 76% pensam perseguir carreira na empresa.



Percebe-se que, apesar da insatisfação com a carreira e da intenção de deixar a organização, ter tido alguma expressão nos resultados, o número de pessoas que pretende continuar na empresa até a reforma ainda é considerável o que sugere que, apesar da necessidade de melhorias, a empresa estudada tem um bom posicionamento a nível do mercado, na percepção dos funcionários e oferece vantagens que impactam a decisão de mudança de emprego.

#### 4.4.4 Idade e Satisfação profissional

Procurou-se analisar as médias e os desvios-padrão para a variável idade em relação aos indicadores de satisfação profissional. Para o cálculo das diferenças foi utilizado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5  
Médias e desvios-padrão dos indicadores de Satisfação Profissional para a Idade.  
Relação entre as médias.

Indicadores Satisfação Profissional	Idade < 40 anos (N=45)		Idade > 40 anos (N=35)		t
	Média	DP	Média	DP	
...o emprego actual	<b>9</b>	10,7	<b>4</b>	11,6	0,1
...o progresso global da carreira	<b>13</b>	3,6	<b>11</b>	7,4	0,4
...as perspectivas futuras da carreira	<b>16</b>	1,4	<b>12</b>	6,9	0,3
...as relações no trabalho	<b>9</b>	15,3	<b>4</b>	12,3	0,2
...a relação do trabalho com a vida familiar	<b>8</b>	14,4	<b>4</b>	13,8	0,0
...a relação do trabalho com actividades de lazer	<b>13</b>	11,5	5	10,1	0,2
...as condições de trabalho	11	12,6	9	8,4	0,2
Total	11	5,0	5	2,4	1,3

Destacam-se a negrito as médias mais elevadas e a sombreado as médias mais baixas.

A análise da tabela acima referida, mostra que para os indivíduos com idades inferiores a 40 anos, as médias mais elevadas foram encontradas para os itens “...as perspectivas futuras da carreira” (M=16), “...o progresso global da carreira” (M=13) e “...a relação do trabalho com actividades de lazer” (M=13).

Quanto aos indivíduos com idades acima de 40 anos, as médias mais altas em relação à satisfação profissional, corresponderam aos itens “...as perspectivas futuras da carreira” (M=12) e “...o progresso global da carreira” (M=11), igualmente.

Nota-se um desvio padrão alto em relação as respostas de ambos os grupos, indicando a variação nas mesmas, apesar de não existir diferença significativa entre as médias, quando analisadas de modo global.

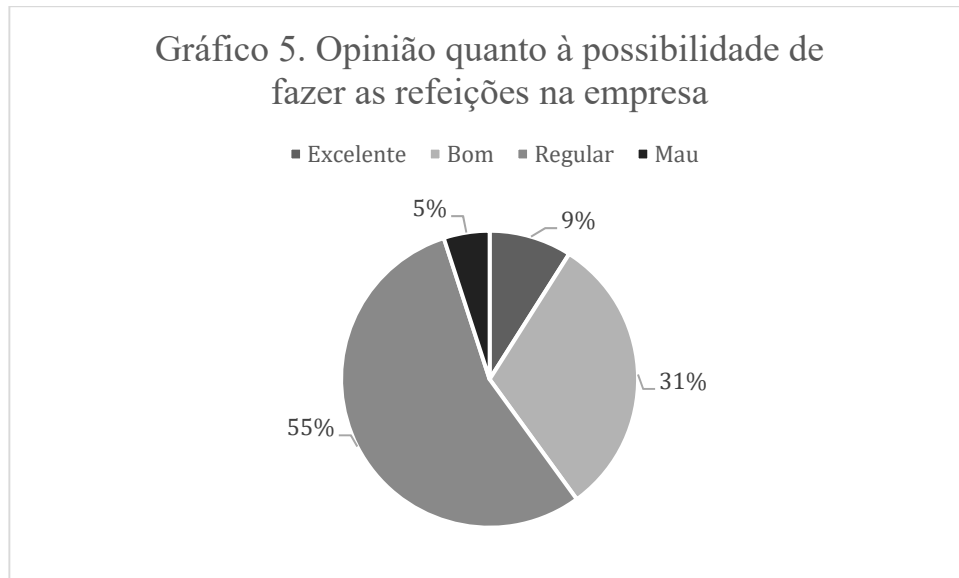
Com relação às médias mais baixas, verifica-se que correspondem aos mesmos itens para os dois grupos etários.

#### 4.4.5 Benefício alimentação

Pretendeu-se analisar o grau de importância que os participantes percebem ter o benefício alimentação na sua vida, através dos itens do questionário relacionados ao mesmo.

Todos os participantes (100%) afirmam que a empresa fornece alimentação.

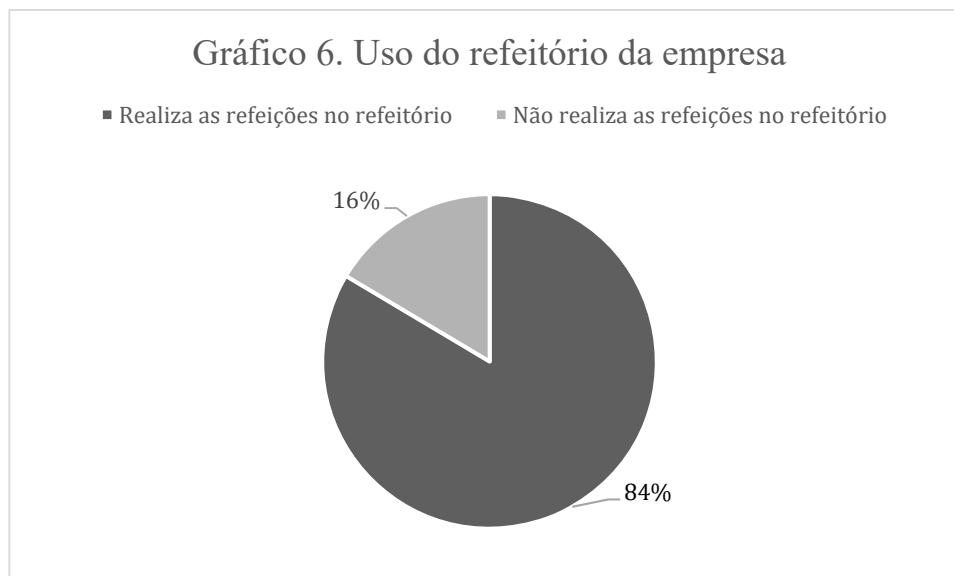
Quanto à possibilidade de fazer as refeições no local de trabalho, são ilustrados os resultados no Gráfico 5.



Conforme espelhado acima, um número elevado dos entrevistados (55%), considera a possibilidade de fazer as refeições na empresa regular, 31% considera bom, 9% considera excelente e apenas 5% considera mau.

Os dados acima mostram que a maioria dos colaboradores, considera vantajoso o facto de poderem realizar as refeições na empresa.

Quanto à questão sobre a utilização do refeitório da empresa 84% (66) das pessoas respondeu que realiza as refeições no refeitório da empresa, conforme ilustrado no Gráfico 6.



Dos colaboradores que realizam as refeições no refeitório da empresa, aproximadamente 73% faz pelo menos 2 refeições principais (pequeno-almoço e almoço).

Percebe-se pelos resultados acima, que um número expressivo de pessoas realiza as refeições na empresa. O facto da alimentação oferecida ser gratuita, retirando a necessidade de encargos com refeições, para além do refeitório oferecer boas condições e da alimentação ser equilibrada, é de acordo com os colaboradores uma grande vantagem.

Ressalta-se que 80% das pessoas que realiza as refeições no refeitório, considera o benefício importante.

Por outro lado, verifica-se um percentual notório de funcionários que não realizam as refeições no refeitório. O facto de muitos terem a possibilidade de trazer as refeições de casa e uma vez que existe uma quantidade razoável de restaurantes ao redor da empresa, com preços diversificados, confere ao público em causa mais opções quanto à refeição.

Com relação ao número de refeições oferecidas pela empresa, o Gráfico 7, mostra que 82% da amostra considera que atende à sua necessidade, indicando que o formato de oferta do benefício satisfaz as suas expectativas.



#### 4.4.6 Benefício Alimentação e Satisfação Profissional

De forma a aferir se a satisfação profissional está relacionada ao benefício alimentação oferecido à amostra em análise, procurou-se calcular as médias e os desvios-padrão para a variável utilização do referido benefício, em relação aos indicadores de satisfação profissional e a relação crítica entre as variáveis. Para o cálculo das diferenças foi utilizado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 6.

**Tabela 6**  
Médias e desvios-padrão dos indicadores de Satisfação Profissional em relação ao uso do benefício alimentação.  
Relação entre as médias.

Indicadores Satisfação Profissional	Come no refeitório (N=67)		Não come no refeitório (N=13)		<i>t</i>
	Média	DP	Média	DP	
...o emprego actual	10	17,7	1	4,7	0,1
...o progresso global da carreira	19	5,0	4	0,5	0,0
...as perspectivas futuras da carreira	25	7,3	4	1,2	0,0
...as relações no trabalho	8	24,2	5	3,3	0,2
...a relação do trabalho com a vida familiar	9	23,5	2	4,8	0,2
...a relação do trabalho com actividades de lazer	15	17,5	2	4,0	0,1
...as condições de trabalho	18	16,6	2	4,8	0,1
<b>Total</b>	15	6,8	2	1,7	0,1

Destacam-se a negrito as médias mais elevadas, e a sombreado as médias mais baixas.

A análise da tabela acima referida, mostra que para os indivíduos que realizam as refeições no refeitório, as médias mais elevadas foram encontradas para os itens "...as perspectivas futuras da carreira" (M=25), e "...o progresso global da carreira" (M=19), ao passo que a mais baixa foi para o item "...as relações no trabalho" (M=8). Quanto aos indivíduos que não comem no refeitório, a média mais elevada foi encontrada para o item "...as relações no trabalho" (M=5) e a mais baixa para o item "...satisfação com o emprego actual" (M=1).

Apesar dos resultados referidos, observa-se que não existem diferenças significativas quanto à satisfação profissional, entre os indivíduos que realizam as refeições no refeitório da empresa e aqueles que não comem na empresa.

#### 4.4.7 Benefício Alimentação e Desempenho laboral

De forma a aferir se o desempenho no trabalho está relacionado ao benefício alimentação oferecido à amostra em análise, procurou-se calcular as médias e os desvios-padrão para a variável utilização do referido benefício, em relação aos indicadores de desempenho no trabalho e a relação crítica entre as variáveis. Para o cálculo das diferenças foi utilizado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 7.

Tabela 7  
Médias e desvios-padrão dos indicadores de desempenho laboral em relação ao benefício alimentação.  
Relação entre as médias.

Indicadores Desempenho laboral	Come no refeitório (N=67)		Não come no refeitório (N=13)		<i>t</i>
	Média	DP	Média	DP	
Disposição para trabalhar	10	19,9	<b>2</b>	4,8	0,12
Capacidade para realizar as tarefas	11	19,9	4	3,7	0,13
Facilidade para encontrar soluções	11	18,5	5	2,5	0,15
Capacidade de raciocínio	10	18,7	<b>6</b>	3,1	0,15
Total	11	0,7	5	0,8	0,55

Destacam-se a negrito as médias mais elevadas, e a sombreado as médias mais baixas.

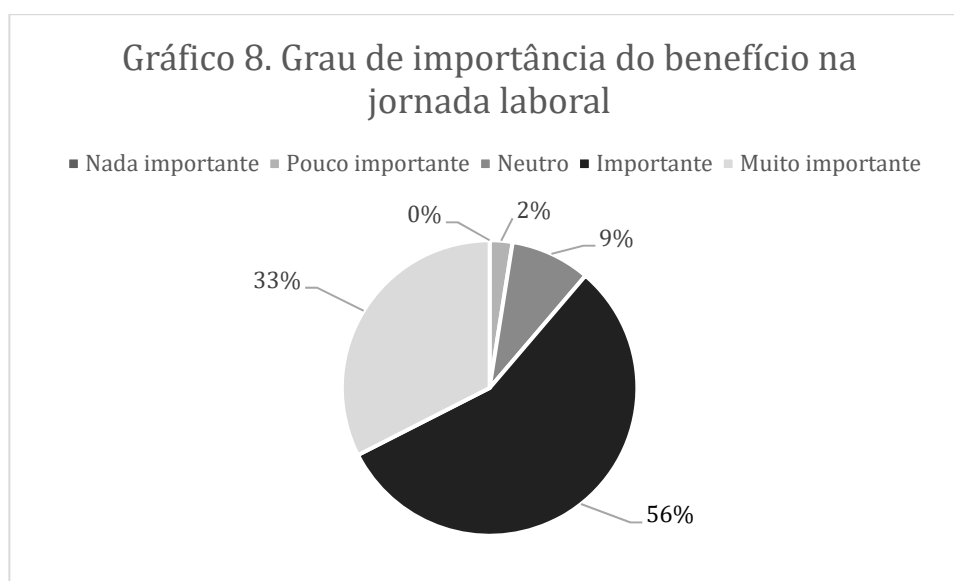
De acordo com a tabela acima, verifica-se que para os indivíduos que realizam as refeições no refeitório, não houve diferenças entre as médias, quanto aos indicadores de desempenho no trabalho.

Relativamente aos indivíduos que não realizam as refeições na empresa, a média mais elevada foi encontrada para o item “Capacidade de raciocínio” (M=6), e a mais baixa foi para o item “Disposição para trabalhar” (M=2).

Não foram observadas diferenças significativas entre as médias, para os dois grupos, apesar do reforço positivo relativamente a presença do benefício para o desempenho no trabalho reconhecido pelos colaboradores.

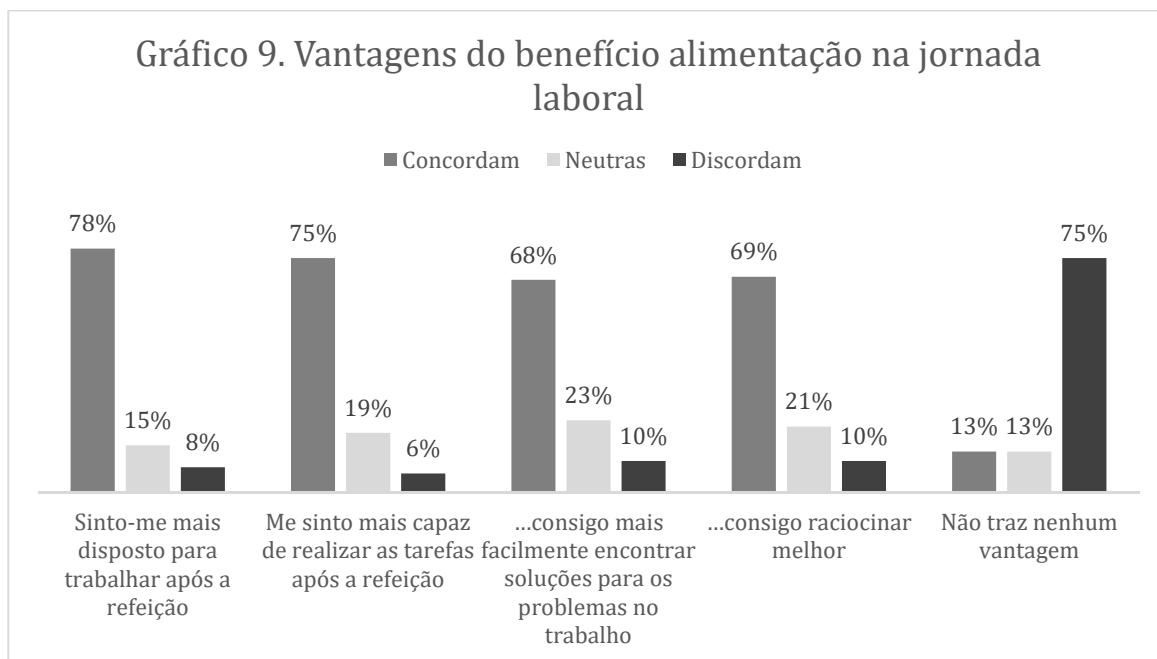
Para o grupo que não realiza as refeições no refeitório, houve diferença entre as médias, contudo, o desvio padrão indica um baixo nível de divergência entre as respostas.

Os dados apresentados no Gráfico 8, resultam da avaliação feita aos participantes, sobre o grau de importância que os mesmos atribuem ao benefício oferecido pela empresa.



Relativamente à relevância do benefício para a jornada de trabalho 89% (71) dos participantes consideram que a alimentação tem grande relevância na sua rotina laboral.

No Gráfico 9, procurou-se aferir se o benefício alimentação oferecido à amostra em análise, influencia positivamente o desempenho laboral, na sua percepção, através dos itens que correlacionam o benefício com a jornada de trabalho.



Observa-se que 78% (62) dos participantes sentem-se mais dispostos para trabalhar após a refeição, 75% (60) sentem-se mais capazes de realizar as tarefas após a refeição, 68% (54) conseguem mais facilmente encontrar soluções para os problemas no trabalho, 69% (55) conseguem raciocinar melhor e 75% (60) reconhecem que o benefício exerce influência na jornada de trabalho.

Procurou-se igualmente analisar se existe diferença no grau de importância atribuído ao benefício entre pessoas que realizam as refeições na empresa e as que não realizam as refeições na empresa. Os resultados são espelhados na Tabela 8.

Tabela 8  
 Uso do benefício e grau de importância do benefício na jornada laboral.

Grau de Importância	Come no refeitório (N=67)	Não come no refeitório (N=13)
	Frequência	Frequência
Muito importante	<b>25</b>	<b>1</b>
Importante	<b>37</b>	<b>8</b>
Nem muito nem pouco importante	4	3
Pouco importante	1	1
Total	67	13
Média	14,5	2
Desvio Padrão	17,21	3,30
<i>t</i>	0,086	

Destaca-se a negrito as frequências referentes aos graus de importância mais elevados.

Os resultados acima demonstram que tanto os colaboradores que realizam as refeições na empresa, quanto os funcionários que não fazem as refeições no refeitório da empresa, consideram o benefício alimentação importante na jornada laboral (93% e 69% respectivamente), sem diferença significativa entre os dois grupos.

#### 4.4.8 Opinião em relação ao Benefício Alimentação

Com a questão aberta procurou-se extrair dos entrevistados a sua opinião geral em relação ao benefício, bem como o que eles identificam como oportunidade de melhoria.

Apresentamos abaixo algumas das respostas dos participantes, para melhor percepção sobre a sua opinião em relação ao benefício.

*“A minha opinião quanto ao benefício alimentação, baseia-se no facto de termos que cumprir com um horário e atendendo a qualidade do meu trabalho, isto vai facilitar-me a disposição e o atendimento imediato das tarefas”.*

*“É muito boa a iniciativa da empresa pois permite ao colaborador manter-se no local de trabalho, sem ter de deslocar-se para procurar lugares para comer, contudo deve se primar pela qualidade”.*

*“...melhorar o paladar da comida, diversificar a comida, melhorar a qualidade da alimentação”.*

*“...são necessárias melhorias no cardápio”.*

*“É sempre benéfico porque nem todos os colaboradores têm disponibilidade ou tempo para todos os dias trazer os alimentos de casa ou dispende dinheiro sempre em restaurantes. Mas muitas das vezes, os alimentos/refeições oferecidas pelas empresas não têm a mesma qualidade que as pessoas esperam. Portanto, as empresas têm de apostar na alimentação saudável e bem confeccionada, para que todos estejam satisfeitos e para que se previnam doenças”.*

*“Para melhorar a qualidade do serviço seria importante oferecer um serviço onde os trabalhadores tinham que comprar a refeição, assim a empresa poderia melhorar a qualidade do produto”.*

*“O almoço precisa ser o mais parecido aos oferecidos nos restaurantes vizinhos da empresa”.*

*“Sinto que deve sempre haver melhorias, tanto no atendimento aos colaboradores como na própria alimentação, ainda se verifica certa disparidade na oferta dos serviços”.*

*“Com esse benefício o trabalhador sente-se mais motivado para exercer a sua função (mais dedicado) e gera mais produtividade para a empresa, que ganha mais pontos em termos de reputação”.*

*“Pessoalmente penso que a empresa tem realizado um grande esforço para o bem-estar do colaborador. A alimentação tem os níveis aceitáveis, é variada, é servida à tempo. Quanto às melhorias penso que desde que seja uma alimentação dentro dos padrões exigidos*

*internacionalmente, no momento actual e desde que se mantenha a qualidade, já é uma melhoria”.*

*“O benefício alimentação para além de suprir uma necessidade fisiológica do colaborador, actua como um catalizador que melhora a disposição do colaborador, motiva, permite que num período bem definido (horário) o colaborador tenha as refeições e retorne (melhor gestão de tempo)”.*

*“É muito importante porque trabalhamos melhor alimentados, gostaria que incluíssem o lanche”.*

*“A oferta de alimentação por parte da empresa é uma mais valia, porque proporciona melhor satisfação aos funcionários bem como reduz o índice de deslocações para fora do local de trabalho. Isto permite maior produtividade e presença no horário normal de expediente”.*

Percebe-se pelas respostas acima que na percepção dos colaboradores, o benefício alimentação desempenha um papel importante na sua jornada laboral, saúde e qualidade de vida. Contudo, demonstram insatisfação com a qualidade das refeições oferecidas e sugerem que sejam tomadas acções neste âmbito para que a mesma atenda às suas expectativas.

Quando abordados sobre o motivo da insatisfação com as refeições e de acordo com algumas respostas obtidas de forma verbal, muitos participantes referiram que gostariam de ver mais alimentos locais, pratos típicos, comida fresca e palatável no refeitório da empresa.

Através dos resultados obtidos, é possível verificar que a empresa estudada se mostra preocupada com seus colaboradores e busca satisfazer as suas necessidades.

Compreende-se que os funcionários percebem a relevância do benefício na sua qualidade de vida e isso reflecte-se positivamente no desempenho das suas tarefas no trabalho.

Apesar disso, manifestam a necessidade de mudança em relação a qualidade da alimentação ofertada, o que se percebe ter um grande papel na satisfação com a mesma de um modo geral.

#### 4.5 Discussão dos Resultados

Este estudo teve o intuito de compreender que importância tem a alimentação oferecida pela empresa estudada, como ferramenta de qualidade de vida no trabalho e se a mesma impacta a satisfação e o desempenho na visão dos próprios colaboradores.

Foram assim postos em análise os indicadores ligados à QVT, satisfação profissional e desempenho em relação ao benefício, propostos pelos modelos de Castilhos (2014), que utilizou como base o modelo de Walton, e pelo modelo de Rafael e Lima (2011).

Os resultados obtidos quanto ao perfil dos colaboradores, apontam para um público maioritariamente adulto, e com maior concentração dos funcionários no nível técnico, o que pode ser explicado pela natureza da actividade e pela estrutura hierárquica característica das empresas de grande porte.

Com relação ao grau de importância atribuído aos indicadores de QVT e à frequência, verifica-se que os colaboradores encontram na empresa a maioria dos itens considerados relevantes para o bom desempenho das suas actividades.

O trabalho ocupa um lugar importante na vida do indivíduo e, dependendo da forma como é organizado e executado, pode gerar satisfações ou insatisfações (Souza, 2015). É fundamental que as empresas busquem a promoção do bem-estar do colaborador na empresa, uma vez que de acordo com a literatura, o indivíduo satisfeito se sente motivado e tem maior engajamento e eficiência no desenvolvimento das suas tarefas (Coelho, 2017).

Quanto à assistência à saúde, a mudança no formato do benefício, passando de gratuito a participado, referida pelos colaboradores pode justificar o facto de a considerarem um item pouco frequente.

Por outro lado, quando se analisa se os itens da QVT considerados importantes são encontrados com frequência na empresa, verifica-se uma diferença pouco significativa entre as duas variáveis, o que indica que a maioria dos itens considerados relevantes para os

colaboradores, são disponibilizados pela empresa com a frequência esperada, na visão dos mesmos.

De modo global, é referenciada na literatura (Ferraz, 2014; Júnior, 2017) a preocupação frequente das empresas em desenvolver acções com vista a garantir QVT aos seus funcionários, o que é reforçado pela frequência com que se encontram estes itens nas empresas alvo de pesquisa em diversos estudos (Coelho, 2017; Parise, 2016; Rodrigues, 2016; Mendonça, 2014).

Percebe-se também de acordo com os resultados obtidos nesta pesquisa, que tanto os indivíduos com idades inferiores a 40 anos, como os indivíduos mais adultos, percebem a maioria dos itens da QVT de igual modo.

Resultados diferentes foram obtidos em um estudo realizado em uma amostra de 60 colaboradores do sector *call center*, onde se verificou que os indivíduos com idades superiores à 26 anos, percebem melhor a QVT em relação aos indivíduos mais novos (Brandão, 2012).

Apesar da diferença mínima, quando abordados alguns indivíduos pertencentes ao grupo etário mais adulto, percebe-se que é dada grande importância às questões relacionadas com a saúde, provavelmente por ser um grupo de risco para doenças crónicas o que aumenta a necessidade de monitoração em relação à saúde.

Um estudo realizado por Santos (2010), revelou que os colaboradores consideram o ambiente físico adequado e mostram-se satisfeitos com os equipamentos e materiais disponibilizados, mas o facto de a empresa não atender satisfatoriamente as suas necessidades em termos de saúde, contribui para a insatisfação em relação às acções de QVT disponibilizadas.

Quanto ao apoio tecnológico, existem formações internas para as ferramentas mais utilizadas, mas a demanda elevada, faz com que o desenvolvimento das capacidades a este nível, passe maioritariamente pelo interesse e busca do próprio colaborador ou pela iniciativa da gestão directa em potenciar o seu quadro.

Entende-se que o acesso aos recursos está disponível a todos. Contudo, a sua efectivação passa por alguns obstáculos como por exemplo a indisponibilidade de recursos humanos suficientes para ministrar as formações, a demanda de trabalho diária que limita o tempo para atender às acções de capacitação entre outros, as limitações nalguns equipamentos em número ou estado de conservação, os quais são percebidos pelos funcionários, como impactantes negativamente no desempenho das suas tarefas, reforçando o facto de atribuírem grande relevância ao apoio neste âmbito.

Com relação a satisfação com a vida profissional, salienta-se o número elevado de entrevistados que referiu insatisfação com o progresso global e perspectivas futuras da carreira.

Hitz (2010), avaliou a satisfação dos colaboradores de um banco em relação à QVT e identificou a oportunidade de ascensão profissional e treinamento e capacitação, como itens com o maior número de insatisfeitos.

Por ser uma empresa de grande porte e pelo número de funcionários face ao número de cargos que viabilizam a ascensão, sugere-se que existe maior dificuldade na implementação de um plano de carreiras que satisfaça as aspirações profissionais da maioria dos colaboradores, podendo ser uma das justificativas para os resultados encontrados.

O enriquecimento da tarefa, também concede ao indivíduo novos desafios, conhecimentos e habilidades, bem como novas responsabilidades, que proporcionam à empresa colaboradores que buscam demonstrar melhor o seu potencial (Silva, 2016).

Nota-se que os níveis de insatisfação com os itens progresso global da carreira e perspectivas futuras, diferem ligeiramente, entre as duas faixas etárias (abaixo de 40 anos e acima de 40 anos). Os colaboradores abaixo de 40 anos mostraram-se insatisfeitos em relação aos dois itens, ao passo que os colaboradores com idades acima dos 40 anos demonstram ligeira satisfação com os mesmos.

Tais resultados podem ter sido influenciados igualmente, pelo facto de o público mais jovem ter maior preocupação com mecanismos de reconhecimento que confirmem visibilidade,

oportunidades de desenvolvimento e de enriquecimento do currículo profissional, aspectos nem sempre acessíveis para a maioria dos funcionários em empresas de grande porte.

Um estudo realizado com 284 empregados do sector eléctrico, investigou a influência das dimensões da QVT no trabalho e verificou que as oportunidades de uso e desenvolvimento das competências, destacaram-se como impactantes nos indicadores de QVT e bem-estar no trabalho (Silva, 2013).

Lima (2016), identificou igualmente em seu estudo realizado com colaboradores de uma microempresa, com o objectivo de avaliar a sua percepção sobre a QVT, como pontos a serem trabalhados, os factores de oportunidade de crescimento.

Freixo (2010), verificou em um estudo realizado com 578 funcionários de duas empresas, no qual procurou identificar as fontes de satisfação e satisfação organizacional, que os trabalhadores se mostraram mais satisfeitos com o trabalho que realizam e o relacionamento com os colegas e mais insatisfeitos com a perspectiva de carreira, remuneração e oportunidade de aprendizagem.

A ideia de um plano de carreira alimenta maiores perspectivas profissionais nos funcionários dentro da organização, fazendo com que aumente a sua motivação e segurança (Silva, 2016).

Quanto aos demais itens da vida profissional, há um equilíbrio entre as respostas de modo geral, com maior inclinação positiva em relação as relações no trabalho, vida familiar, com algumas ressalvas em relação às actividades de lazer.

O trabalho e espaço total de vida têm como objetivo medir o equilíbrio entre o tempo de vida dedicado ao trabalho em relação à vida pessoal, para que as actividades laborais não excedam ao ponto de prejudicar o tempo de lazer, uma vez que prolongados períodos de trabalho podem causar danos a vida familiar (Silva, 2016).

Em seu estudo sobre a percepção dos colaboradores em relação à QVT, Silva (2016), obteve um percentual igualmente elevado, de colaboradores satisfeitos com a influência do trabalho sobre a sua rotina familiar ou pessoal, apesar de um número considerável (27%) ter e

mostrado insatisfeito em relação ao tempo que passa em actividades de lazer, o que também se assemelha aos achados no presente estudo.

A maioria dos entrevistados demonstra uma ligação positiva com a empresa, bem como, com a sua cultura. Este sentimento em relação a organização, é fortemente influenciado por factores internos e externos, ligados à cultura organizacional (Ribeiro, 2016).

Muitos revêm-se nas acções e políticas da empresa em qualquer das fases em que a mesma se encontra, pelo tempo de serviço, pela história que têm com a organização (alguns dos funcionários referem que entraram para empresa com 18 anos e que foi o primeiro emprego) e pelo ambiente de trabalho que consideram familiar, sentimento reforçado pelo tempo que passam neste local.

Quanto ao benefício alimentação, percebe-se que a possibilidade de fazer as refeições na empresa é uma mais valia para os colaboradores e que os mesmos estão satisfeitos com o acesso a pelo menos duas refeições oferecidas pela empresa.

Abordados sobre a vantagem de poderem beneficiar das refeições pela empresa, alguns colaboradores referiram que torna a vida muito mais facilitada, porque a refeição é completa e retira a necessidade de dedicarem tempo a preparar as refeições e não precisam procurar restaurantes fora da empresa. Por outro lado, para os gestores, uma das vantagens constitui-se também, no facto dos colaboradores não precisarem se ausentar do local de trabalho no horário das refeições, rentabilizando o tempo e reduzindo os atrasos.

Oferecer uma boa alimentação aos trabalhadores visa efectivamente garantir uma maior produtividade e um menor número de faltas e rotatividade de funcionários nas empresas (Bernardim, 2016).

Tendo em conta o horário de trabalho da maioria das empresas e o referido pelos colaboradores da área em estudo, considera-se que ter acesso a estas duas refeições é suficiente para a satisfação dos mesmos, uma vez que o jantar é feito em casa, por ser após o expediente e os lanches entre as refeições são constituídos por alimentos de mais fácil acesso.

Por outro lado, os resultados mostram que realizar as refeições na empresa por si só, não constitui um aspecto que impacta a satisfação com os indicadores de satisfação profissional.

Apesar disso, quando questionados verbalmente sobre o que significaria a impossibilidade do acesso a este benefício, muitos referiram que teria um impacto negativo na sua rotina e renda mensal, pois teriam de reajustar o seu estilo de vida para conseguir conciliar a alimentação saudável com o trabalho, para além do reajuste a nível das despesas.

Abordando-se alguns colaboradores sobre o que representa para eles comer no refeitório da empresa, muitos referiram que é um momento de descontração e que existe uma boa interação com os colegas durante as refeições, para além de beneficiarem de um ambiente agradável e de condições favoráveis. A partir daí pode sugerir-se que os colaboradores que comem no refeitório reforçam alguns aspectos positivos em relação às relações no trabalho.

Nota-se que um percentual considerável dos entrevistados considera o benefício importante na sua jornada laboral, não havendo diferença entre os indivíduos que realizam e os que não realizam as refeições no refeitório da empresa.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os colaboradores que realizam as refeições no refeitório e aqueles que não comem no refeitório, indicando que apesar da relevância do benefício para os mesmos, isoladamente este não constitui um predictor de desempenho no trabalho.

Apesar do papel da alimentação no desempenho, este é caracterizado por um conjunto de ações, comportamentos e resultados que, conduzem o indivíduo a ligar-se à organização e a contribuir para os objetivos da mesma (Rodrigues, 2016).

Uma pesquisa realizada com 808 funcionários de uma empresa pública, evidenciou que distintos preditores, de nível individual e de contexto, contribuem para o desempenho de forma isolada ou em interação (Júnior, 2011).

Analisando-se os resultados acima, percebe-se que a maioria dos entrevistados reconhece que o benefício impacta positivamente a realização das suas tarefas laborais, influenciando a disposição, capacidade de resposta aos problemas e raciocínio.

A literatura refere que o benefício alimentação na empresa, mantém o colaborador melhor alimentado e com mais energias, sendo que este tende a desenvolver melhor as suas actividades (Oro, 2015; Pascini, 2013; Bernardim, 2016).

Quanto à opinião geral sobre o benefício percebe-se que apesar da satisfação com a existência do mesmo manifestada pela maioria, aspectos relacionados principalmente à qualidade impactam negativamente e carecem de melhorias, na visão dos colaboradores.

Na realidade da empresa estudada à semelhança das empresas em outras geografias, que fornecem refeições do tipo colectiva e dependendo da disponibilidade de produtos frescos, em quantidade suficiente para a demanda, frequentemente se recorre aos produtos congelados e industrializados para a confecção da comida. Essa matéria prima, tem algumas alterações organolépticas que podem impactar o sabor, a textura e a apresentação e estar na base da insatisfação com a qualidade.

Pode-se verificar que na empresa estudada existe um padrão de qualidade e alguma atenção com o equilíbrio nutricional das preparações. Assim, a oferta de pratos típicos é limitada a apenas um dia na semana. Nos outros dias, são servidas refeições normais constituídas por grelhados, saladas e guarnições, contudo o facto de nem sempre serem feitas com produtos frescos, não agrada muitos colaboradores.

Através dos resultados obtidos, foi possível perceber que a empresa estudada se mostra preocupada com seus colaboradores e busca por meio de ações e políticas voltadas à qualidade de vida, satisfazer as suas necessidades.

A maioria dos entrevistados considera que existem os meios e recursos necessários para a sua actividade laboral, com a qualidade necessária. Contudo, não satisfazem à 100% as suas necessidades, indicando oportunidades de melhoria, em relação as acções da empresa neste âmbito.

Compreende-se que os funcionários percebem a relevância do benefício na sua qualidade de vida e isso reflecte-se positivamente no desempenho das suas tarefas no trabalho, apesar de isoladamente não representar um predictor forte de desempenho.

Apesar disso, manifestam a necessidade de mudança em relação a qualidade da alimentação ofertada, o que se percebe ter um grande papel na satisfação com a mesma de um modo geral.

#### **4.6 Notas conclusivas**

A presente pesquisa permite influir que existe uma preocupação por parte da empresa estudada, em criar as condições necessárias para garantir o bem-estar dos seus funcionários. Contudo, não é descartada a necessidade de melhorias, uma vez que na visão dos colaboradores os itens de QVT que consideram importantes, ainda não representam uma realidade constante na organização.

Observa-se que os colaboradores consideram os itens da qualidade de vida no trabalho importantes e que os encontram com alguma frequência na empresa, sugerindo que as suas necessidades básicas para o desempenho das actividades laborais são atendidas.

Dos itens de QVT considerados importantes, destaca-se à assistência à saúde. O facto de os serviços de saúde em Angola terem um custo elevado e pela frequência da ocorrência de doenças, reforça o grau de importância atribuído à assistência à saúde e à preocupação com a saúde dos trabalhadores, pelo público em causa.

Em relação à frequência baixa de apoio no uso de novas tecnologias, presume-se que as empresas competitivas a nível do mercado actual, procuram constantemente inovação tecnológica no ambiente laboral, visando maior produtividade entre os funcionários, como é o caso da empresa estudada. Entretanto, a implementação das acções neste âmbito, nem sempre é satisfatória para os funcionários por diversos motivos como: meios insuficientes ou em mau estado de conservação, dificuldade no manuseio de ferramentas tecnológicas, resistência à mudança, falta de capacitação para o efeito, ou existência de métodos alternativos mais facilitados para execução das tarefas.

Notou-se também um número grande de indivíduos insatisfeitos com a carreira e perspectivas futuras. O contexto económico actual, exerce uma pressão sobre o sector empresarial e obriga-o a encontrar soluções à todos os níveis, sustentáveis para a sua permanência no mercado, sendo que, algumas das estratégias implementadas podem afectar a segurança em relação às perspectivas futuras na empresa, contribuindo de igual modo para resultados obtidos.

O clima organizacional e o estilo de gestão que permite o aproveitamento das competências individuais, o envolvimento dos colaboradores na definição dos objectivos estratégicos da empresa, o reconhecimento no trabalho e outros métodos diferentes de recompensa são determinantes para atrair, cativar e reter os quadros (Fernandes, 2017). O comprometimento de um ou mais dos factores mencionados, intensifica a insatisfação com a carreira.

Apesar disso, os funcionários denotam um vínculo com a empresa e com a cultura da empresa.

Souza, (2017) conceitua a cultura organizacional como a forma programada de percepção, derivada das crenças e valores que são influenciados por factores como o sector em que a empresa actua, a sua localização geográfica, os eventos que ocorreram ao longo da sua história, as personalidades de seus funcionários e os seus padrões de interação.

Por outro lado, alguns aspectos internos da empresa estudada, como por exemplo a existência de um canal de comunicação ampla e efectiva em relação as estratégias, resultados, metas e acções, a existência de medidas internas para avaliação de desempenho, motivação, treinamento ou capacitação, reforçam o vínculo dos funcionários com a organização.

Apesar de não se sentirem totalmente realizados quanto aos seus objectivos, aspirações e perspectivas futuras da carreira, os funcionários mais antigos, beneficiam de alguma segurança em relação à sua posição e posicionamento na empresa, pelo tempo e experiência adquiridos, ao passo que, os indivíduos com menor tempo de casa e mais jovens, sentem maior necessidade de gratificação e reconhecimento individual, e valorizam aspectos como a

possibilidade de serem promovidos, pelos serviços prestados e serem bem retribuídos financeiramente.

Em um contexto empresarial de aumento da competitividade e possibilidade de desemprego, aumentam as pressões dos gestores para cumprimento de metas e mudanças estratégicas para maior sustentabilidade, sendo que muitas dessas acções podem dar espaço para o descontentamento e insatisfação dos colaboradores.

Uma vez que, a satisfação depende da autoavaliação do trabalhador sobre o seu trabalho e envolve questões pessoais, é um dos maiores desafios para os gestores pois existe um grande nível de subjectividade e depende da interpretação de cada colaborador (Coelho, 2017).

Com relação ao benefício alimentação como ferramenta de QVT, implementada pela empresa estudada, percebe-se que é inquestionável a relevância do mesmo para os colaboradores entrevistados, pelo seu papel na manutenção da saúde e bem-estar, apesar de muitos participantes terem sido neutros quanto às questões.

Segundo Contreras (2011), de forma geral, as pessoas comem diariamente e em vários momentos, e muitas das suas atividades durante o dia são realizadas em função da alimentação ou para garanti-la. Sabe-se que os horários das refeições influenciam o ritmo cotidiano, pois respondem tanto às preocupações fisiológicas, como as de interesses económicos.

Fazendo-se uma análise sobre o cenário da capital, pode-se influir que com a jornada laboral e a distância do trabalho para casa, tarefas simples, como preparar a comida ou sentar-se à mesa em casa para as refeições, sejam cada vez mais difíceis de executar. Tal facto, justifica o número considerável de colaboradores que opta por realizar as refeições no refeitório da empresa.

Considera-se igualmente que apesar de existirem opções de restaurantes fora da empresa, o custo com o consumo destas duas refeições principais ao longo do mês, teria um impacto negativo na renda de muitos colaboradores, o que aumenta segundo os mesmos a sua satisfação com a presença do benefício.

Com relação à influência da alimentação na satisfação profissional, os resultados obtidos espelham que apesar do impacto que se sabe que o acesso às refeições exerce na rotina das pessoas, na visão dos colaboradores, o benefício isoladamente, parece não interferir significativamente quanto aos indicadores de satisfação profissional.

Sabe-se que a satisfação profissional é subjectiva e associada a diversos factores que estão directamente ligados às percepções dos próprios indivíduos. As pessoas têm diferentes necessidades e em função disso, a ordem e a importância da necessidade podem modificar para cada indivíduo (Santos, 2015).

Apesar disso, os entrevistados percebem que a ausência do benefício, teria um impacto negativo na sua rotina e renda. Tal informação leva a importante reflexão de que a presença dos benefícios extrassalariais pode ser percebida como pouco importante para os colaboradores, mas a sua retirada gera insatisfação.

Quanto ao impacto da alimentação no desempenho os resultados mostraram um cenário semelhante, onde se observa que na visão dos entrevistados, a mesma exerce influência positiva na sua jornada laboral, sendo que os colaboradores que comem na empresa atribuem maior relevância a este impacto, pois afirmam que os alimentos ingeridos proporcionam energia e nutrientes, de que necessitam, para o desempenho das suas actividades. Contudo, não foi encontrada diferença significativa entre os colaboradores que utilizam e aqueles que não utilizam o refeitório, sugerindo que isoladamente o benefício não é um preditor de desempenho.

Com relação à opinião em relação a alimentação oferecida pela empresa, percebe-se que de uma forma geral os colaboradores manifestam a necessidade de melhorias à nível da qualidade, diversidade e contextualização à realidade angolana nas refeições servidas.

As preferências alimentares podem ser influenciadas pela sociedade onde o indivíduo está inserido, pela cultura que lhe é característica, pelas crenças e pela religião. O método de preparação, as características organolépticas, o aspecto, a temperatura, a cor, o odor e o sabor, para além dos factores pessoais (nível de expectativa, influências dos outros, o humor, o

apetite, as emoções, a educação) e das atitudes relacionadas ao alimento, têm um papel igualmente preponderante neste aspecto (Vaz, 2014).

Considerar os diferentes usos e costumes socioculturais, a diversidade geográfica, o prestígio social, o tamanho da porção e o local onde a refeição é realizada é muito importante para o melhor entendimento sobre os problemas relacionados à satisfação com as refeições e serve de base para traçar as estratégias de melhoria necessárias.

Ao analisar os resultados obtidos nesta pesquisa e comparando com os autores citados na revisão bibliográfica, é reforçada a importância da visão dos colaboradores quanto à relevância das ações que as empresas desenvolvem no sentido de garantir as condições necessárias para que os colaboradores desempenhem as suas funções, uma vez que são estes os principais actores no processo.

## **CAPITULO V – CONCLUSÃO**

### **5.1. Tema**

Tendo em vista o tema: Percepção de colaboradores em relação à importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de QVT e o seu impacto na satisfação e no desempenho: um estudo de caso de uma empresa angolana, o trabalho procurou identificar se a presença do referido benefício influencia positivamente os aspectos ligados ao bem-estar físico e laboral do público em causa.

Evidencia-se pela falta de trabalhos relacionados, que é um tema recente e pouco explorado no âmbito das organizações, quer em Angola quer em outras geografias. Apesar de se reconhecer a relevância da alimentação na saúde e bem-estar, poucas empresas oferecem refeições de forma totalmente gratuita e no local de trabalho, motivo pelo qual foi seleccionada a empresa alvo do estudo.

Como alternativa, recorreu-se a autores brasileiros e portugueses, através de acervos digitais associados à universidades e revistas científicas.

A alimentação, entretanto, não é encontrada na literatura como um actor de destaque nas dimensões de QVT e satisfação profissional, porém é reconhecido o seu papel, tanto como promotora de saúde, quanto como uma necessidade básica a ser atendida pelas empresas preocupadas em cativar e reter os seus colaboradores.

O tema é, portanto, pertinente e actual, uma vez que procura responder à questões que podem servir de base para a melhoria contínua à nível das acções de QVT no seio das organizações.

### **5.2. Resposta aos objectivos e às questões da pesquisa**

A literatura evidencia uma preocupação das empresas em garantir as condições necessárias para que os colaboradores desempenhem as suas funções com a qualidade esperada, banseado-se na visão e conceitos ligados à QVT, satisfação profissional, desempenho e motivação, sendo pouco explorada a relevância das acções para os consumidores finais.

O número de factores que a influenciam a qualidade de vida é vasto, o impacto das ações e políticas criadas sofre influencia directa da percepção que o colaborador tem em relação ao seu bem-estar, a partir de suas necessidades, sejam elas fisiológicas, sociais, económicas ou psicológicas.

A preocupação com a saúde dos colaboradores e o atendimento das suas necessidades básicas, faz com que as acções de remuneração nas empresas envolvam também benefícios que complementem o salário.

A empresa tem enraizadas políticas e acções voltadas a qualidade de vida, incluindo o benefício alimentação que se constitui numa ferramenta importante para o atendimento das necessidades dos seus colaboradores.

Em países em desenvolvimento, cuja renda é influenciada por diversos factores, denota-se algumas características a nível das políticas salariais que procuram garantir que os colaboradores tenham maior qualidade de vida. Salienta-se aqui o apoio com a alimentação e no caso da empresa estudada, este é oferecido na forma de benefício a todos os colaboradores em efectivo trabalho.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, as empresas que fornecem alimentação colectiva são importantes aliados na promoção de uma alimentação saudável (Oro, 2015).

Procurando responder aos objectivos da pesquisa, levantou-se como primeira questão, a relevância que os colaboradores da empresa estudada percebem ter o benefício alimentação, na sua saúde e qualidade de vida.

Olhando-se para o contexto angolano e não exceptuando-se a empresa estudada, verifica-se que as refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) têm um papel relevante no dia-a-dia dos colaboradores. No local de trabalho, presume-se que o seu papel seja ainda mais importante pela praticidade associada e pela possibilidade de melhor gestão do tempo.

Esta informação foi confirmada pelo público pesquisado, que manifestou que as duas refeições que realizam no local de trabalho têm grande influência no seu bem-estar.

Sobre o formato de implementação do benefício pela empresa, apurou-se que o mesmo atende as expectativas dos funcionários na sua maioria, sendo que o número de refeições (pequenos-almoços e almoços) atende à sua necessidade. Contudo, a questão aberta do questionário, a qual explorava a opinião geral sobre o benefício oferecido e oportunidades de melhoria, mostrou que existem um elevado grau insatisfação quanto à qualidade da comida e diversidade, o que mostra que algumas necessidades dos colaboradores em relação ao benefício não estão a ser atendidas.

Foram referidos ainda nesta perspectiva, aspectos como a necessidade de mais pratos típicos, produtos frescos e diversificação das preparações, o que se constituem em informações importantes para suportar as estratégias da empresa neste âmbito.

Ao mesmo tempo em que a empresa se preocupa em atender as necessidades dos colaboradores, é pressionada por factores externos e internos que impactam as decisões a nível das políticas de QVT, o acesso ao diagnóstico sobre o impacto das acções nos colaboradores pode auxiliar a tomada de decisões.

Neste trabalho, foram também analisados os indicadores de QVT e de satisfação no trabalho e correlacionados com a variável idade, por se considerar que representam uma mais valia para a investigação. Verificou-se que a empresa atribui aos seus funcionários condições de trabalho que suportam a execução do mesmo com segurança e bem-estar, com alguma frequência e que os colaboradores reconhecem a importância destes indicadores, apesar de identificarem alguns aspectos de melhoria.

Com relação a associação entre a oferta das refeições (pequeno-almoço e almoço) pela empresa e o desempenho dos funcionários ao longo da sua jornada laboral, foi possível perceber que os colaboradores associam positivamente a alimentação realizada na empresa, à melhor capacidade, disposição e habilidade para a execução das tarefas relacionadas ao trabalho, confirmando que existe relação e a capacidade para o trabalho e esforço diário.

Quanto à análise do impacto da presença do benefício na satisfação dos colaboradores, verificou-se que não houve diferenças significativas entre o grau de satisfação dos indivíduos que utilizam o benefício ou comem na empresa e aqueles que não utilizam.

Percebe-se então que existe um certo grau de subjectividade em relação à satisfação profissional e que apesar de se saber da importância da ausência da alimentação na insatisfação do público estudado, a sua presença como forma de benefício por si só, não garante maior satisfação em relação aos itens da vida profissional.

Outros factores como a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções, para além dos estados psicológicos críticos determinantes da motivação e satisfação individual, podem influenciar directamente a satisfação profissional e dependem da percepção do próprio indivíduo (Barbosa, 2016).

Em conclusão, constata-se que na realidade da empresa estudada, os colaboradores percebem a importância das acções e políticas voltadas a qualidade de vida, incluindo o benefício alimentação, bem como as melhorias necessárias para o atendimento das suas necessidades.

Apesar de isoladamente o benefício não representar um preditor forte na satisfação e desempenho no trabalho, incentiva-se o aprofundamento das questões neste âmbito, pelo seu papel no bem-estar do indivíduo de modo geral e pela insatisfação gerada quanto a falta de qualidade e atendimento das expectativas criadas pelos funcionários em relação ao mesmo.

Assim, considera-se essencial que as empresas se interessem pelos efeitos percebidos pelos seus funcionários quanto às acções de QVT, implementadas, uma vez que esse diagnóstico possibilita o melhor alinhamento com a estratégias da própria organização, para além de promover maior satisfação, bem-estar e auxiliar o desempenho dos colaboradores.

### **5.3. Contributos da pesquisa**

Por se tratar de um tema pouco explorado na realidade angolana, essa pesquisa poderá contribuir com a bibliografia nacional, para além de se constituir numa base para que outros estudos sejam feitos.

As informações obtidas são importantes não só para a empresa estudada, mas também para outras empresas que praticam ou pretendem implementar acções neste âmbito.

Os resultados serão apresentados à Diretoria da Empresa, para que possam trabalhar os

aspectos importantes para os trabalhadores relativos ao benefício e traçar estratégias para garantir a satisfação em relação à qualidade do mesmo.

Essa pesquisa poderá ser ampliada e aprofundada, para que possa reflectir a opinião de mais colaboradores inseridos neste e em outros segmentos.

Também poderá servir de modelagem para as empresas de todo o país, que reconheçam nas acções de qualidade de vida no trabalho, a oportunidade de reforçar a relação com os seus colaboradores e mantê-los cada vez mais envolvidos com a organização e alinhados como os seus objectivos.

#### **5.4. Limitações da pesquisa**

A principal limitação da pesquisa diz respeito a dificuldade de estudos semelhantes que permitissem o respaldo necessário. Por outro lado, embora se saliente o importante contributo da investigação, o facto de ter sido feita em apenas uma empresa, é uma condicionante para que a mesma sirva de modelagem a outras empresas, restringindo a pesquisa.

#### **5.5. Orientações para futuras investigações**

Em futuras investigações será relevante, explorar-se a temática sobre o benefício analisando-se outras empresas que tenham características similares, pertencentes ao mercado angolano.

Isto permitirá que amostra apresente um número considerável de elementos por grupos de variáveis a analisar e contribuirá para resultados ainda mais precisos e conclusivos, que possam despertar o interesse em implementar acções neste âmbito a nível de outras empresas.

Por outro lado, considerar indivíduos de diferentes empresas e regiões do país, poderá auxiliar igualmente a obter-se uma visão mais abrangente e não centrada apenas numa única empresa, como foi o caso do presente estudo.

Considera-se igualmente pertinente, correlacionar mais variáveis (localização, renda, estado civil, agregado familiar) que possam dar respaldo à pertinência do benefício, para além de explorar outros factores que possam impactá-lo.

## BIBLIOGRAFIA

- ADRIÁ, Ferran; FUSTER, Valentín; CORBELLA, Josep. (2012). *A cozinha da saúde: o manual para desfrutar de uma vida saudável*. Lisboa: Editora Planeta. 1 ed.
- AGNOL, Patrícia Dall’; BORJES, Lúcia Chaise (2012). *Avaliação do estado nutricional e de saúde de funcionários de uma empresa conveniada ao programa de alimentação do trabalhador (PAT), no município de chapecó – sc*. Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Chapecó.
- ALMEIDA, Martha Elisa Ferreira de; CRUZ, Nilcemar Rodrigues Carvalho; SOUZA, Elaine de Fátima Moreira. (2015). *Atividades de educação nutricional: uma experiência com trabalhadores de uma empresa de plantio e processamento de eucalipto*. Revista Guara.
- ALVARENGA Marle et al. (2015). *Nutrição comportamental*. Barueri, São Paulo, Manole.
- ALVES, António Camilo; PINTO, João Carlos Araújo. (2014). *A Importância da Percepção Comunicacional nas Organizações*. Lisboa: Editora Psique.
- BARBOSA, Flávia Lorene Sampaio; BIZARRIA, Fabiana Pinto de almeida; NETO, Alexandre Rabêlo; MOREIRA, Roseilda Nunes. (2016). *Gestão de Pessoas em Organizações Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense*. São Paulo: Editora Elsevier. REGE - Revista de Gestão. v. 23. 2016.
- BERNARDIM, Márcio Luiz; ARAÚJO, Joceline Antunes. (2016). *Os benefícios extrassalariais no âmbito da remuneração: um diagnóstico da prática empresarial em um município do interior do estado do Paraná*. Florianópolis: Navus. v. 6 I n. 2 I.
- BUNGA, Cláudio Eduardo Samuel. (2015). *Pobreza, Fome e Estratégias de Combate para a sua Mitigação na Cidade do Namibe – Angola*. Dissertação de Mestrado em Gestão do Território Especialização em Ambiente e Recursos Naturais.
- CAPPI, Mariana Nitz; ARAÚJO, Bruno Felix von Borell de. (2015). *Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações x e y*. Porto Alegre: Editora Read. Edição 82. 2015
- CASTILHOS, Caroline. (2014). *Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na empresa Coagrisol cooperativa agroindustrial*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Passo Fundo.

- COELHO, Fernanda Nogueira; SILVA, Andressa Hennig; MOREIRA, Martiele Gonçalves. (2017). *Bem estar no trabalho: um estudo com trabalhadores de uma rede cooperativista de trabalho médico*. Revista FOCO. V.10, nº1, jan./abr. 2017.
- CONTI, Fátima. (2015). *Muitas Dicas*. Disponível em <http://www.cultura.ufpa.br/dicas/>. Consultado em: 11 de novembro de 2015.
- CONTRERAS, Jesus; GRACIA Mabel. (2011). *Alimentação, sociedade e cultura*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- CORRÊA, R. A. A. (2013). *Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade*. Revista de Administração Pública, v. 27, n. 1, p. 113 a 123, 2013.
- D'ALENCAR Érica Rodrigues et al. (2010). *Ações de educação em saúde no controle do sobrepeso/obesidade no ambiente de trabalho*. Rev. Rene. Fortaleza, v. 11, n. 1, p. 172-180, jan./mar. 2010.
- DIO, R. A. T. D. *Prefácio à edição brasileira*. In: CAMPBELL, D. T.; STANLEY, J. C. Delineamentos experimentais e quase-experimentais de pesquisa. São Paulo: EPU, 1979.
- DIOGO, Jolene Patrícia Prata. (2014). *Parâmetros de construção da democracia em angola: perfil democrático*. Trabalho de conclusão de curso apresentado para a obtenção do Grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Criciúma.
- ECO, U. *Como se faz uma tese*. São Paulo: Perspectiva, 1977.
- FERNANDES, E. C. (1988). *Qualidade de vida no trabalho: um desafio e uma perspectiva para a GRH. Informação profissional - Recursos humanos*. São Paulo: n. 25, p. 6-8, 1988.
- FERNANDES, Ana Francisca Barbosa. (2017). *Work engagement e a satisfação: o papel das recompensas na organização*. Universidade do Minho Escola de Psicologia. Junho, 2017.
- FERRAZ, Alessandra; SOUZA Rebeca, MAGALHÃES Ronaldo; FRAZÃO Rubecreusa; BRITO Sâmia De Oliveira. (2014). *A relevância da prática da qualidade de vida no trabalho nas empresas*. Faculdade de Rondônia: Faro.
- FRANCISCO, Aldino Miguel. (2013). *Desafios do Desenvolvimento e do Ordenamento do Território na Província do Namibe (Angola)*. Dissertação de Mestrado em Gestão do Território Especialização em Planeamento e Ordenamento do Território. Set. 2013.

- FISBERG, Regina Mara. (2012). Inquérito alimentar. Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública. São Paulo.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOMES, Maria Juliete Maia; NASCIMENTO, Ellany Gurgel Cosme do. (2015). *O que se sabe sobre hábitos alimentares e estado nutricional: uma revisão integrativa*. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 13, n. 1, p. 525-535, 2015.
- GOMES, Pedro José Mazissa. (2014). *Influência das práticas de gestão de recursos humanos no desempenho organizacional, estudo do caso no setor bancário angolano*. Tese apresentada à universidade aberta para obtenção do grau de doutor em gestão, especialidade de recursos humanos. Lisboa.
- GOMES, Ana Carolina Marques; DIAS, Carolina Paudarco Roseli Oliveira Guerra; SALVO, Vera Lúcia Morais Antonio de. (2013). *Impacto de estratégias de educação nutricional sobre variáveis antropométricas e conhecimento alimentar*. Rev Bras Promoc Saude, Fortaleza, 26(4): 462-469, out./dez., 2013.
- HIPÓLITO, Maiza Cláudia Vilela; MASSON, Valéria Aparecida; MONTEIRO, Maria Inês; GUTIERREZ, Gustavo Luís. (2017). *Quality of working life: assessment of intervention studies*. Campinas: Rev Bras Enferm. 2017.
- ILIOPOULOS, Efthymios; PRIPORAS, Constantinos Vasilios. (2011). *The effect of internal marketing on job satisfaction in health services: A pilot study in public hospitals in Northern Greece*. Greece: BMC Health Serv Res. 2011.
- LEITE Jr, J. A. P; CHAMON; E. M. Q. de O; CAMARINI G. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho de Arquitetos, Engenheiros e Operários da Construção Civil*. São Paulo: Revista Ciências Humanas. edição 19. 2017.
- LEEDO, E., Beck, A., ASTRUP, A., & LASSEN, A. (2017). *The effectiveness of healthy meals at work on reaction time, mood and dietary intake: A randomised cross-over study in daytime and shift workers at an university hospital*. British Journal of Nutrition, 118(2), 121-129, 2017.
- LOMBARDO, Magda Adelaide; ROCHA, Vera Lúcia da. (2017). *Qualidade de vida e percepção ambiental: um estudo de caso na vila dos pescadores em cubatão/sp*. São Paulo: revista Olhar. 2017.
- MANDELE, Isaiás Dala. (2014). *Os impactos da estabilidade e do desenvolvimento económico-social nas forças armadas angolanas (2002 - 2012)*. Academia Militar. Lisboa.

- MARCONI, M.de A.; LAKATOS, E.M. (2010). *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- MAZZON, José Afonso. (2006). *Programa de Alimentação do Trabalhador, 30 anos de contribuições ao desenvolvimento do Brasil*. Brasil: FIA. Abril. 2006.
- MELLO, José André Villas Bôas; JESUS, Rômulo Henrique Gomes de; MELLO, Andrea Justino Ribeiro. (2015). *As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton*. R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 1, p. 38-47, jan./mar. 2015.
- MENDES, Gleice Márcia; OLIVEIRA Tatiana Coura. (2015). *Caracterização socioeconômica, antropométrica e avaliação da qualidade da alimentação de trabalhadores de uma agroindústria da região do Alto Paranaíba – MG*. Revista visa em debate.
- MENDONÇA, Regiane Teixeira. (2010). *Nutrição*. 1. Ed., São Paulo: Manole.
- MENDONÇA, M. A. et al. (2014). *Qualidade de vida no trabalho no setor petrolífero: uma comparação entre os colaboradores onshore e offshore*. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 6, n. 2, 2014.
- MONTEIRO, Jeferson Ramos; SANTOS, José Wagner Xavier Martins. (2017). *Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os funcionários e estagiários do setor administrativo da FADBA*. Revista Formadores - Vivências e Estudos: Caderno de Gestão e Negócios, Cachoeira - Bahia, v. 10. 2017.
- NASCIMENTO et al. (2013). *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, ISSN 2318-1001, João Pessoa, v.1, n. 2, p. 106-122, jul./dez. 2013.
- NUNES, Patrícia Almeida. (2012). *Uma especialista em nutrição no supermercado*. Lisboa: Editora a esfera dos livros.
- OLDHAM, Greg R; HACKMAN J. Richard. (2010). *Not what it was and not what it will be: the future of job design research*. USA: Journal of Organizational Behavior. 31. 2010.
- OLIVEIRA, Leticia Mota. (2014) *A sociedade de consumo e a ditadura da magreza: comportamento alimentar e o papel do nutricionista nesse cenário*. Trabalho de conclusão do curso de graduação em nutrição – Universidade Federal de Juíz de Fora, Juíz de Fora.
- OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. (2011). *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Catalão: UFG.

- ORO, Grabielle Lúcia; HAUTRIVE, Tiffany Prokopp. (2015). *Avaliação do cardápio do almoço oferecido à trabalhadores atendidos pelo programa de alimentação do trabalhador*. e-Scientia, Belo Horizonte, editora: Unibh, v.8, n.1, p. 1-7.
- PASCINI, Bárbara Ferreira; LOPES, Jaqueline Miranda; MOREIRA, Ana Paula Borini. (2013). *Influência da educação nutricional nas medidas antropométricas de colaboradores de uma panificadora*. Anais IV Simpac - volume 34 - n. 1 - Viçosa-MG - jan. - dez. 2013, p. 211-216.
- PASSOS, Aline Galeno, CRUZ, Lucineide A. M. (2015). *Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos colaboradores de uma agência bancária do distrito federal sobre um programa de qualidade de vida no trabalho*. Periódico Científico Negócios em Projeção, v.6, n.1, junho 2015.
- PARISE, Janaina Amoriele, SOLER, Zaida Aurora Sperli Geraldles. (2016). *Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações*. São Paulo: Rev Bras Enferm. 2016.
- PEREIRA, Gabriela Duarte; FIETZ, Vivian Rahmeier. (2015). *Orientação nutricional entre homens adultos e idosos com fatores de risco associados as doenças cardiovasculares*. Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul.
- PEREIRA, Juliana Perez, et al. (2014). *Qualidade das refeições oferecidas por empresas cadastradas pelo Programa de Alimentação do Trabalhador na cidade de Santos-SP*. São Paulo, O Mundo da Saúde.
- PEREIRA, Almeida Paulo. (2017). *Sociologia do trabalho, serviços e avaliação do desempenho no trabalho: notas de reflexão*. Lisboa: Configurações. vol. 19. 2017.
- POZO, Hamilton; TACHIZAWA, Takeshy. (2016). *Qualidade de vida no trabalho nas micro e pequenas empresas como vantagem competitiva*. Belo Horizonte – MG: Editora Reuna. v.21. 2016.
- RAFAEL, M; LIMA, M. R. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo preliminar com adultos trabalhadores*. In M.C. Taveira (Coord.), Estudos de Psicologia Vocacional – Readings (93-101). Coimbra: Editora Almedina.
- RAIMUNDO, Livia M. Borges; BATALHA, Mário Otávios. (2015). *Mercado de carne suína na cidade de São Paulo: segmentos e estratégias*. Gest. Prod., São Carlos, v. 22, n. 2, p. 391-403.

- RAMALHO, et al. (2014). *Nível de actividade física e factores associados ao sedentarismo em usuários de uma unidade básica de saúde em belo horizonte, minas gerais*. Rem. Rev. Min. Enferm., Minas Gerais, 18 (2): 426-432, jan./jun. 2014.
- RIBEIRO, Renata Nery; SOUZA, Patrícia Mara. (2016). *Relação entre qualidade de vida no trabalho e o índice de absenteísmo nas organizações: uma análise empírica do absenteísmo em profissionais de enfermagem*. II congresso de administração e tecnologia – cat, 2016.
- RIBEIRO, Alexis Renan Silva; MARTINS, Pablo Ruiz; NETA, Maria do Carmo Santos. (2017). *Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira*. São Paulo: Recape. v.7. 2017.
- RODRIGUES, Ana; QUEIROS, Ana; PIRES Carlos. (2016). *A influência do marketing interno nas atitudes e comportamentos dos colaboradores: aplicação a uma organização de cuidados sociais e de saúde*. Revista portuguesa de saúde pública. Espanha: Editora Elsevier. 2016.
- SALGUEIRO, M. M. Hernandez de Abreu de Oliveira; JACOB FILHO, Wilson. MANCUSO, Ana Maria Cervato. (2013). *Intervenção nutricional em idosos com constipação intestinal funcional*. Rev. Ciênc. Méd., Campinas, 22 (3):117-127, set./dez. 2013.
- SANTOS, Leila Cristina Oliveira dos; OLIVEIRA, Ana Maria Almeida de; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo. (2015). *Fatores Motivacionais no desempenho laboral em funcionários de uma escola Militar em Juazeiro – BA*. Revista de Psicologia. Ano 9, No. 25, Fev. 2015.
- SILVA Juliano Domingues da; BATISTA Giselly Moraes; SILVA Paola Zanutto da Caroline Zazula dos Santos. (2014). *Fatores da qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional*. Revista Catarse, Campo Mourão, v.2, n.01, jan.-jun. 2014.
- SILVA, Marcos Noé Pedro Da. (2016). *"População e amostras"*; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/matematica/populacao-amostras.htm>>. Consultado em 08 de maio de 2016.
- SILVA, Nélide Cristina Ramos. (2016). *Motivação e Desempenho Laboral Estudo de Caso: na Universidade Jean Piaget de Cabo Verde*. Universidade Jean Piaget de Cabo Verde. Campus Universitário da Cidade da Praia, Palmarejo Grande Cidade da Praia, Santiago Cabo Verde. Agosto 2016.

- SILVA, Ana Cristina Oliveira Silva (2017). *O impacto das políticas e práticas conciliadoras na carreira e na compatibilização da vida familiar com o trabalho*. Faculdade de economia, universidade do Porto, 2017.
- SILVA, Tayne Gonçalves; TANNHAUSER, Claudia Lehnemann; BIEGELMEYER, Uiliam Hahn; POZZO, Danielle Nunes; GILIOLI, Rosecler Maschio; CAMARGO, Maria Emilia; ZANANDREA, Gabriela. (2016) *Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de walton*. *r. intelig. compet.* São Paulo. v. 6, n. 4. 2016.
- SOUSA, Jackson Epaminondas de; NETO, José Vicente Guimarães; OLIVEIRA, Ismênia Vilar; BARBOSA, Robson Fernandes. (2014). *Análise da qualidade de vida no trabalho e satisfação dos funcionários de uma empresa prestadora de serviços*. Revista GEINTEC – ISSN: 2237-0722. São Cristóvão/SE. Vol. 4/n.3/ p.1035-1045.
- SOUZA Erika Barboza De. (2015). *Competitividade empresarial, gestão de pessoas e controle social: para pensar os dilemas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)*. Revista Espaço academico, nº 172. Set. 2015.
- SOUZA, Ana Cláudia de; MILANI, Daniela; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa. (2015). *Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho*. São Paulo: Rev. bras. Saúde ocup. 2015.
- SOUZA, J.B; SACOMANO, J.B; KYRILLOS, S.L. (2017). *Sustentabilidade empresarial e cultura organizacional sob a ótica das relações intraorganizacionais*. São Paulo: Rev. bras. Mai. 2015.
- STAMPS, Paula L; PIEDMONT, Eugene B. (1986). *Nurse and work satisfaction: An index for measurement*. Ann Arbor. MI: HealthAdministration Press Perspectives. 1986.
- TEIXEIRA, Enise Barth et al. (2015). *Qualidade de vida no trabalho: práticas adotadas em uma cooperativa de chapecó*. Anais do SEPE, Seminário de Ensino, Pesquisa e Extensão. Volume V, 2015.
- The American Journal of Medicine. (2014). *Move More, Eat Less: It's Time for Americans to Get Serious About Exercise*. Vol 127, No 8, Aug. 2014.
- UNGLAUB, Eliel; UNGLAUB, Delton Lehr (2010). *51 atitudes para a pesquisa inteligente: guia prático para o pesquisador de sucesso*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2010.
- VARELA, Laura Aparecida Lobo; FERREIRA, Renata Azevedo do Nascimento; CARDOZO, Tatiana Oliveira Feijó (2015). *Avaliação dos hábitos alimentares de*

*crianças e adolescents de uma escolar particular de nova iguaçu –RJ. Revista Rede de cuidados em saúde. Rio de Janeiro, 2015.*

VAZ, Diana souza santos; BENNEMANN, Rose Mari bennemann (2014). *Comportamento alimentar e hábito alimentar: Uma revisão. Revista UNINGÁ. Vol.20, n.1, pp.108-112. Out-Dez, 2014.*

WALTON, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it? Sloan Management Review. v. 15. 1973.*

WELBOURNEY, Theresa M; JONHNSON, Diane E; EREZ, Amir. (1998). *The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. New York: Acad Manag J. 1998.*

WERNER W. K. Hoeger; HOEGER Sharon A. (2010). *Fitness & Wellness. USA: Wadsworth, 9 edition.*

## **APENDICE I – QUESTIONÁRIO**

No âmbito da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais da Universidade Fernando Pessoa, Porto – Portugal, estou a desenvolver um trabalho sobre importância do “Benefício Alimentação” como ferramenta de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para a sua execução é necessário a sua preciosa colaboração no preenchimento deste questionário, que desde já agradeço.

A sua colaboração muito importante para a pesquisa pelo que solicito que dê respostas sinceras e ponderadas. É importante que responda a todas as questões.

As respostas a este questionário são totalmente anónimas e, como tal, confidenciais, sendo os dados analisados para fins estatísticos

Grato pela colaboração e atenção dispensada

1. **Género:**  Masculino  Feminino

2. **Idade:**  18 a 25 anos  26 a 35 anos  35 a 45 anos  acima de 45 anos

3. **Função na empresa:**  Técnico  Técnico sénior  Administrativo  Gestor

4. **Tempo na empresa:**  < 1 ano  de 2 a 5 anos  6 anos a 10 anos  > 10 anos

5. **Habilitações literárias:** .....

6. **Qual o grau de importância que atribui às seguintes condições laborais**

	Nada Importante	Pouco Importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito Importante
Ter boas condições físicas no local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser proporcionado um bom seguro de saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter acesso a um gabinete de medicina no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter um ambiente físico e espaço de trabalho adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter equipamento e material adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter condições de higiene e saúde no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existir preocupação com a segurança dos trabalhadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existir um regulamento e normas de segurança e higiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existir preocupação com a prevenção dos acidentes de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Com que frequência encontra estas condições laborais na empresa**

	<b>Nada Frequente</b>	<b>Pouco Frequente</b>	<b>Nem muito nem pouco frequente</b>	<b>Algo frequente</b>	<b>Muito frequente</b>
Boas condições físicas no local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporciona um bom seguro de saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibiliza a um gabinete de medicina no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tem ambiente físico e espaço de trabalho adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tem equipamento e material adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oferece condições de higiene e saúde no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe a preocupação com a segurança dos trabalhadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe um regulamento e normas de segurança e higiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há preocupação com a prevenção dos acidentes de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tem apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. Como avalia o seu grau de satisfação com as seguintes situações da sua atividade profissional:**

	<b>Totalmente Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Nem satisfeito nem insatisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Totalmente satisfeito</b>
...o seu emprego atual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...o progresso global da sua carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...as perspetivas futuras da sua carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...as relações no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...a relação do trabalho com a sua vida familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... a relação do trabalho com atividades de lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...as condições de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. Indique o que sente sobre a organização onde trabalha**

	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
... esta organização tem para mim um grande significado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sinto os problemas da organização como fossem meus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sinto-me como “fazendo parte da família” da minha organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Indique o seu grau de concordância relativamente aos seus planos**

	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
... tenciono permanecer na organização até à idade da reforma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... penso com frequência deixar a organização onde trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... penso perseguir carreira nesta empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. A empresa fornece alimentação?**     Sim     Não

**12. Em caso positivo, como considera a possibilidade de realizar as refeições no local de trabalho?**

Excelente     Bom     Regular     Mau

**13. Realiza as refeições no refeitório da empresa?**  Sim     Não

**14. Em caso positivo, quais as refeições que realiza no refeitório da empresa?**

Pequeno almoço     Almoço     Lanche     Jantar

**15. O número de refeições oferecidas pela empresa atende à sua necessidade?**

Sim     Não

**16. Qual o grau de importância que do benefício alimentação na sua jornada de trabalho**

Nada importante     Pouco importante     Nem importante nem pouco importante  
 Importante     Muito Importante

**17. Qual o seu grau de concordância sobre as vantagens do benefício alimentação na sua jornada de trabalho**

	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
Sinto-me mais disposto para trabalhar, após a refeição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me sinto mais capaz de realizar as tarefas, após a refeição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Após realizar as refeições consigo mais facilmente encontrar soluções para os problemas no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Após realizar as refeições consigo racionar melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não traz nenhuma vantagem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Qual a sua opinião sobre o benefício alimentação oferecido pela empresa e quais as sugestões de melhoria?**

-----

-----

-----

-----

-----

-----