



Aluna: Giovana Saman Damasceno Diógenes Pinheiro

Email: giovanasaman45@gmail.com

Telefone: (11) 98505-4711

Instituição: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - CAMPUS FCA

Orientador: Prof. Dr. Diogo Thimoteo da Cunha

Co-autor: Mestre Camilla Telles

Desmotivação dos funcionários e sua relação na qualidade higiênico sanitária em UANs

Palavras-chave: motivação, manipuladores, funcionários

Área: Biomédicas

Órgão de financiamento: SAE e CNPq

Descrição: Essa pesquisa busca procurar a relação entre a desmotivação e a qualidade higiênico sanitária de Unidades de Alimentação e Nutrição, fazendo análises da qualidade sanitária e estrutural dos estabelecimentos autorizados procurando relacionar esses dados com quantidade de funcionários, complexidade de cardápio, dimensionamento das unidades, número de refeições servidas e motivação dos funcionários.

LIMEIRA

Agosto de 2019 - Setembro 2020

RESUMO DA INICIAÇÃO CIENTÍFICA

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a definição de trabalho evoluiu deixando de ser considerado um sacrifício e tortura para ser relacionado a identidade, reconhecimento, autoconsciência, status, interação com outras pessoas e responsabilidades pelas atividades exercidas (Bom Sucesso, 2002). Todavia, a exigência no trabalho não acompanhou essa evolução. Aspectos como esforço físico intenso e desgaste psíquico são evidenciados, afetando significativamente na qualidade de vida do trabalhador (Marcon, 1997; Sana 2001).

Nas UANs não é diferente, fatores deteriorantes proporcionados pelas condições de trabalho acabam por afetar na motivação dos funcionários e conseqüentemente na sua produtividade. Este trabalho procurou buscar esses fatores desmotivacionais e sua relação na qualidade higiênico sanitária dos estabelecimentos.

METODOLOGIA

Amostra e Aspectos Éticos: foram visitados estabelecimentos institucionais e unidades que prestem serviço à empresas, indústrias e universidades localizados no estado de São Paulo. Foram avaliados 20 serviços de alimentação na região de Campinas – SP e 20 manipuladores de alimentos. Após a autorização do responsável técnico pela unidade para a coleta de dados do local, foi aplicada uma lista de verificação para categorização de risco sanitário e dois questionários aos funcionários durante o horário e local de trabalho.

Avaliação higiênico-sanitária: para a avaliação da qualidade higiênico-sanitária, foi utilizada uma lista de verificação constituída por nove temas e fundamentada no critério de risco utilizado para a classificação de restaurantes para Copa do Mundo FIFA 2014 criada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Da Cunha et al., 2014). A pontuação por critérios de risco varia de 0,0 (zero) a 2565,95. A lista de verificação possui magnitude negativa, ou seja, quanto maior a pontuação, maior o risco sanitário, conseqüentemente maior risco de DTA. Os estabelecimentos foram separados em critérios de alto e baixo risco sanitário. Como ponto de corte foi utilizado a mediana (201,77) da pontuação obtida pela amostra quanto às condições higiênico sanitárias.

Dimensionamento das unidades: foi feito o dimensionamento da área útil das cozinhas utilizando uma fita métrica do tipo trena com precisão em centímetros. Todas as paredes da área de produção foram medidas e as plantas baixas das unidades desenhadas em papel milimetrado. A área útil (m²) foi obtida por meio do cálculo de área e calculada a área útil de todas as áreas das unidades, 33 incluindo os estoques (secos e refrigerados), a área de produção, distribuição de refeições e áreas externas.

Avaliação sociodemográfica: foi feita a aplicação do questionário sociodemográfico foi feito para entender melhor o perfil dos funcionários das unidades em análise, obtendo dados sobre idade, sexo, escolaridade e ocupação.

Avaliação motivacional: foi feita aplicação do questionário para a avaliação da motivação dos funcionários no trabalho (Multidimensional Work Motivational Scale) (dos Santos et al, 2016 apud Nesbit, 2010) traduzido e adaptado em português. Esse questionário é constituído por 19 itens relativo aos motivos pelos quais o funcionário se esforça ou se esforçaria no seu trabalho/emprego atual, categorizado em uma ordem de 7 pontos variando de 'nada' (1 ponto) a 'completamente' (7 pontos).

Avaliação da complexidade do cardápio: para avaliar a complexidade do cardápio foi realizada análise de cluster do tipo two-step onde as unidades classificadas como baixa complexidade foram definidas por menor número de opções de preparações (salada, prato proteico, duas opções de prato base, guarnição, sobremesa variada e com presença apenas de bebidas artificiais), enquanto o cluster com maior complexidade foram classificados pela presença de um maior número de preparações (opção de sopa, até quatro opções de salada, até três opções de prato proteico, até três opções de prato base, até duas opções de guarnição, até opções de sobremesa - doce e fruta, opção de prato light, segunda opção de cardápio e opção de bebidas artificiais, naturais e/ou refrigerantes).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Interação da avaliação higiênico sanitária com layout e carga de trabalho: as unidades avaliadas com mais inadequações de estrutura física apresentaram maior risco sanitário, menor número de refeições, CMA e número de manipuladores. O esperado eram as unidades com mais refeições, CMA e área total obterem mais riscos, no entanto o encontrado foi o oposto. Isso pode se correlacionar com fatores como número de funcionários, fluxograma de atividades, complexidade de cardápio e oferecimento de recursos. Foi observado também que apesar da diferença entre quantidade de refeições servidas não houve diferença no dimensionamento da UAN, e como o maior número de inadequações foi relacionado às inadequações de estrutura física pode-se entender então que são consequências de um possível fluxograma de produção inadequado.

Análise das Refeições: observa-se que existem unidades com o mesmo número de refeições porém com número de funcionários distintos. Essa diferença de quantidade de funcionários pode ser um coadjuvante no estresse e desmotivação dos mesmos, pois indica que existem empregados mais sobrecarregados do que outros quando se compara as UAN's, principalmente aqueles funcionários de unidades com cardápios mais complexos, os quais exigem mais dos colaboradores.

Dados dos manipuladores de alimentos: a amostra tem majoritariamente ensino básico incompleto, sendo eles fundamental e médio (55,4%) e menos de 30% com até o ensino médio completo. Apesar dos funcionários possuírem baixa escolaridade, visto que não é um pré requisito para suas atividades, não significa necessariamente que não se utilizem das boas práticas em suas funções. A baixa escolaridade é uma constatação frequente em serviços de alimentação, em que os empregados não têm formação específica e muitos se utilizam desse emprego como trabalho temporário (Cunha et al. , 2014). No entanto, a baixa escolaridade pode ser um coadjuvante nas falhas de comunicação e interpretação de informações, podendo ser um pré-cursor de DTA's uma vez que pode absorver erroneamente instruções importantes de segurança dos alimentos.

Questionário motivacional: quando analisada as respostas do questionário motivacional, observa-se que os funcionários demonstram diferentes pensamentos em relação a questões como: respeito, aprovação, críticas, recompensas, objetivos pessoais e esforço em relação ao trabalho. Outro aspecto observado é que os manipuladores de alimentos não são incentivados por recompensa financeira, até porque são difíceis de ocorrer nesse setor. Quando analisadas as questões relacionadas ao próprio íntimo e os sentimentos, os funcionários demonstraram obter orgulho de si mesmo e sentir a necessidade de se provar

para si próprio, mas não demonstraram ter vergonha consigo mesmo ao não se esforçar no trabalho.

Motivação e a complexidade do cardápio: a motivação no trabalho, quando comparada com a complexidade do cardápio permite observar que as unidades com cardápio de baixa complexidade possuíam maior número de refeições com menor número de falhas nos procedimentos de boas práticas enquanto unidades com cardápio de alta complexidade apresentavam maior número de falhas, mesmo oferecendo um menor número de refeições. Um problema recorrente em muitas UANs são as atividades repetitivas desenvolvidas pelos funcionários e, muitas vezes, com a adoção de posturas inadequadas. Para o funcionário, isso pode ser um fator estressante, seja por conta do acúmulo de tarefas lhe causando estafa ou pela falta de suporte de utensílios e equipamentos adequados. Portanto, a capacidade da mão de obra deve ser compatível com a complexidade do cardápio.

CONCLUSÃO

A desmotivação dos funcionários e sua relação com a qualidade higiênico sanitária das UANs se inicia desde o planejamento do espaço físico e oferecimento de recursos apropriados, pois quando os mesmos não estão adequados não garantem um processo produtivo e condições de trabalho eficientes, promovendo fadiga e menor desempenho podendo levar à desmotivação e conseqüentemente negligência da percepção de risco e boas práticas.

Foi observado também que o dimensionamento das unidades não afetava diretamente a produção, mas as inadequações encontradas poderiam ser conseqüência de um fluxograma de produção inadequado.

Além da estrutura física, questões como número de funcionários, complexidade de cardápio e fluxograma de atividades são cofatores da desmotivação e/ou falta de motivação. Foi observado que as unidades de alto risco são aquelas que tem menos funcionários e maior complexidade de cardápio, levando a uma sobrecarga na produção os tornando mais suscetíveis a erros e falhas devido ao cansaço. Portanto, entende-se que oferecer uma condição de trabalho adequada significa manter o funcionário motivado e conseqüentemente maior desempenho e produtividade.

Resultados mais consistentes poderiam ser observados com um número maior de unidades de alimentação em análise.