

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO MULTIDISCIPLINAR UFRJ-MACAÉ
INSTITUTO DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO**

AGATHA GIRARD PINTO

**AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE ESTRESSE OCUPACIONAL EM NUTRICIONISTAS
ATUANTES NA ÁREA DA ALIMENTAÇÃO COLETIVA NO PERÍODO DE 2021 E
2023**

**MACAÉ
2023**

AGATHA GIRARD PINTO

**AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE ESTRESSE OCUPACIONAL EM NUTRICIONISTAS
ATUANTES NA ÁREA DA ALIMENTAÇÃO COLETIVA NO PERÍODO DE 2021 E
2023**

Projeto apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II do curso de graduação em Nutrição da UFRJ Campus Macaé como requisito obrigatório para obtenção de título de Bacharel em Nutrição.

Orientadora: Prof^a MSc Roberta S. Casaes

MACAÉ

2023

CIP - Catalogação na Publicação

G517

Girard, Agatha

Avaliação do nível de estresse ocupacional em nutricionistas atuantes na área da alimentação coletiva no período de 2021 e 2023 / Agatha Girard - Macaé, 2023. 52 f.

Orientador(a): Roberta Soares Casaes.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Alimentação e Nutrição, Bacharel em Nutrição, 2023.

1. Nutricionistas. 2. Alimentação coletiva. 3. Estresse ocupacional.
4. Qualidade de vida no trabalho. I. Casaes, Roberta Soares, orient. II. Título.

CDD 658.31122

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a)
Biblioteca Central do Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé
Bibliotecário: Anderson dos Santos Guarino CRB7 – 5280

AGATHA GIRARD PINTO

**AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE ESTRESSE OCUPACIONAL EM NUTRICIONISTAS
ATUANTES NA ÁREA DA ALIMENTAÇÃO COLETIVA NO PERÍODO DE 2021 E
2023**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Rio de Janeiro- Centro Multidisciplinar UFRJ- Macaé, como requisito parcial para a obtenção do título de graduada em Nutrição.

BANCA EXAMINADORA

Roberta Soares Casaes

Orientadora


Prof.^a MSc Roberta Soares Casaes

<http://lattes.cnpq.br/3138485250678705>

Ana Carolina de A. R. Cuzat.

Nutricionista Ana Carolina de A. R. Cuzat

<https://lattes.cnpq.br/6414018976119191>

Documento assinado digitalmente
 THIAGO GOMES DE LIMA
Data: 14/08/2023 14:34:20-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.^o D.Sc. Thiago Gomes de Lima

<http://lattes.cnpq.br/9619275258304148>

MACAÉ

2023

À minha querida mãe, Renata, e à minha amada avó, Sônia.

Este trabalho é uma celebração não apenas da minha trajetória acadêmica, mas também do amor, da força e do apoio incansável que vocês sempre me proporcionaram. Como filha e neta, sinto-me profundamente orgulhosa de carregar em meu coração a herança de mulheres tão resilientes e inspiradoras. Cada conquista que alcancei é um reflexo direto da determinação e do amor que vocês investiram em mim. Agradeço do fundo do meu ser por cada palavra de encorajamento, cada gesto de carinho e por serem os pilares que me permitiram trilhar este caminho acadêmico com serenidade. Dedico este trabalho a vocês, com todo o amor e gratidão que possuo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus mais profundos agradecimentos,

Primeiramente, expresso minha gratidão a Deus, por ter traçado os fios do meu destino antes mesmo do meu nascimento. Sua constante bênção e generosidade têm iluminado meu caminho, proporcionando-me mais do que jamais imaginei merecer.

A mim mesma, dedico um reconhecimento sincero. Pelos dias de luta e pelas noites de persistência, sei que cada passo foi crucial para a concretização deste marco. Minha determinação e resiliência foram alicerces fundamentais nesta jornada.

À minha amada família, expresso meu agradecimento por serem os guias que me direcionaram pelos trilhos certos. Suas palavras de sabedoria e apoio inabalável foram faróis em momentos de incerteza.

Ao meu fiel companheiro de quatro patas, Medina, agradeço por sua presença constante durante toda a minha jornada acadêmica. Seu olhar compassivo e acolhedor foi uma fonte de conforto nos momentos em que mais precisei.

Aos amigos e colegas de faculdade, meu profundo reconhecimento. Compartilhamos desafios, risos e vitórias, enfrentando cada etapa juntos. Nosso apoio mútuo foi fundamental para alcançarmos este patamar.

Por fim, estendo meus agradecimentos a todo corpo docente da UFRJ Macaé. Suas orientações, ensinamentos e dedicação moldaram meu percurso acadêmico, proporcionando-me um sólido alicerce para o futuro.

Cada um de vocês desempenhou um papel vital nessa jornada, contribuindo para a realização deste sonho. Com humildade e gratidão, dedico este trabalho a todos que fizeram parte da minha trajetória.

RESUMO

O trabalho dos nutricionistas atuantes na área da alimentação coletiva é influenciado pelas mudanças sociais, econômicas e tecnológicas da sociedade atual, levando a novos desafios e significados para suas atividades. O cenário globalizado, caracterizado por alta competitividade e terceirização da mão de obra, pode resultar em desgastes fisiológicos e cognitivos nos trabalhadores. Especialmente os nutricionistas, ocupando funções gerenciais, enfrentam maior risco de estresse ocupacional devido à sobrecarga de tarefas, liderança de equipes e administração de estabelecimentos, afetando sua qualidade de vida no trabalho.

Este estudo teve como objetivo avaliar o nível de estresse ocupacional em nutricionistas da alimentação coletiva e traçar seu perfil sociodemográfico. Foi realizado um estudo longitudinal com 20 nutricionistas voluntários, utilizando questionários online e a Escala de Estresse no Trabalho (EET). As questões da EET que receberam as maiores pontuações foram: “9 (As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado), seguida da questão “6” (Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para a capacitação profissional). Já as questões com menor pontuação foram: “3” (Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho), seguida da questão “10” (Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade). Os resultados relativos aos níveis de estresse foram categorizados como de intensidade moderada, correspondendo a 60% dos participantes, e elevada intensidade, registrando um percentual de 25%. Por sua vez, a proporção de baixa intensidade de estresse compreendeu 15% dos indivíduos avaliados. Destaca-se a necessidade de intervenções para melhorar a qualidade de vida desses profissionais. Esses resultados enfatizam a importância de implementar ações preventivas para lidar com o estresse ocupacional e melhorar a satisfação no trabalho desses profissionais.

Palavras-chave: Nutricionistas; Alimentação Coletiva; Estresse Ocupacional; Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The work of nutritionists working in the area of collective food is influenced by social, economic and technological changes in today's society, leading to new challenges and meanings for their activities. The globalized scenario, characterized by high competitiveness and outsourcing of labor, can result in physiological and cognitive strain on workers. Especially nutritionists, occupying managerial positions, face a greater risk of occupational stress due to task overload, team leadership and administration of establishments, affecting their quality of life at work. This study aimed to assess the level of occupational stress in collective food nutritionists and outline their sociodemographic profile. A longitudinal study was carried out with 20 volunteer nutritionists, using online questionnaires and the Work Stress Scale (WSS). The EET questions that received the highest scores were: "9 (The few prospects for career growth have made me anxious), followed by question "6" (I have been uncomfortable with the lack of training for professional qualification). The questions with the lowest scores were: "3" (I have been uncomfortable with my superior's lack of confidence in my work), followed by question "10" (I have been uncomfortable with working on tasks below my level of expertise). The results related to stress levels were categorized as of moderate intensity, corresponding to 60% of the participants, and high intensity, registering a percentage of 25%. In turn, the proportion of low-intensity stress comprised 15% of the evaluated individuals. The need for interventions to improve the quality of life of these professionals is highlighted. These results emphasize the importance of implementing preventive actions to deal with occupational stress and improve these professionals' job satisfaction.

Keywords: Nutritionists; Collective Food; Occupational Stress; Quality of life at work.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Média do percentual do nível de estresse ocupacional em 2021 e 2023. .31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Perfil sociodemográfico dos pesquisados.	25
Tabela 2	Classificação do nível de estresse por voluntário.	27
Tabela 3	Média do percentual do nível de estresse ocupacional.	28
Tabela 4	Comparativo da classificação do nível de estresse por voluntário em cada pesquisa.	29

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CFN	Conselho Federal de Nutricionistas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CRN	Conselho Regional de Nutricionista
EET	Escala de Estresse no Trabalho
ILPI	Instituições de Longa Permanência para Idosos
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
PNAE	Programa Nacional de Alimentação Escolar
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UAN	Unidade de Alimentação e Nutrição
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UPA	Unidade de Pronto Atendimento
UPR	Unidade de Produção de Refeições

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	14
2.1	A área da alimentação coletiva.....	14
2.2	O nutricionista atuante na área de alimentação coletiva.....	15
2.3	Estresse Ocupacional	17
3	JUSTIFICATIVA	19
4	OBJETIVOS	20
4.1	Objetivo geral	20
4.2	Objetivos específicos.....	20
5	MATERIAL/CASUÍSTICA E MÉTODOS	21
5.1	Tipo de estudo e local da pesquisa	21
5.2	Critérios de inclusão e exclusão	21
5.3	Instrumento de avaliação.....	21
5.4	Aspectos éticos	23
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
	APÊNDICES.....	37
	APÊNDICE 1 - Termo De Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE....	37
	APÊNDICE 2 - Questionário.....	40
	ANEXOS	47
	ANEXO 1 - Questionário De Escala De Estresse No Trabalho (EET).....	47
	ANEXO 2 - Parecer Consubstanciado Do CEP.....	51

1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores sofrem impacto significativo com as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que atualmente a sociedade enfrenta, dando novos rumos e sentido ao trabalho. O profissional da era globalizada participa de um cenário constituído por diversos fatores, como a alta competitividade, a ascensão da mão de obra terceirizada e a concorrência acirrada, ocasionando desgastes fisiológicos e cognitivos no corpo humano. Os trabalhadores cujas atividades dependem de alto grau de responsabilidade, agilidade de decisão e outras vertentes que exijam resultados satisfatórios estão cada vez mais renunciando ao lazer e ao descanso que o corpo e a mente necessitam para se restabelecerem (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Neste contexto, a atuação de algumas ocupações como as de gestores em diferentes espaços de atuação, expõe estes profissionais ao maior risco para agravos envolvendo o estresse ocupacional. Dentre as profissões que atuam exercendo, além das atribuições técnicas, as gerenciais está o profissional nutricionista, cuja atuação vem se ampliando consideravelmente nos últimos anos em vários campos. Junto a essa conquista de espaço no mercado, os nutricionistas frequentemente acumulam cargos e são levados a sobrecarga, fadiga e exaustão, que são sintomas muito comuns entre os profissionais de saúde (GOMES, 2008).

Os nutricionistas responsáveis pela produção de refeições para coletividades, quer que seja sadia ou enferma, além de exercerem seu papel técnico, lideram uma equipe e administram o estabelecimento, ocasionando assim, uma ambígua conciliação de papéis, de modo a exercer atividades de caráter primordialmente administrativo tal como o gerenciamento de uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) (NÓBREGA et al., 2012).

Considerando os aspectos de atuação organizacional típico das funções de chefia, bem como de responsabilidade técnica, questiona-se até que ponto fatores relacionados à atuação do nutricionista abrangendo esta duplicidade de atuação pode aumentar sua exposição a agravos ocupacionais e de qualidade de vida no trabalho.

O nutricionista é investido de autoridade, ao mesmo tempo em que lhe são exigidas habilidades técnicas, administrativas e gerenciais. Em decorrência dessa amplitude de funções atribuídas ao nutricionista-gestor, a carga de responsabilidade é muito alta e pode contribuir para o maior risco de exposição ao estresse ocupacional, com possíveis implicações sobre a qualidade de vida no trabalho (DARIVA; OH, 2013).

Mediante a relevância do tema, justifica-se a importância de se avaliar o nível de estresse ocupacional em nutricionistas atuantes na área da alimentação coletiva.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A área de alimentação coletiva

O segmento de alimentação coletiva se expande a partir da década de 70, atrelado à nova tecnologia de administrar as empresas - terceirização das atividades-meio (LANZILLOTTI, 2000). Esta expansão demanda às empresas de serviços de alimentação, de forma inexorável, a busca permanente de competência e da qualificação do seu pessoal para que mantenham o diferencial competitivo no mercado e estejam aptas ao sucesso (KRAEMER; AGUIAR, 2009).

Segundo definição da Resolução do Conselho Federal de Nutricionistas (CFN) nº 380/2005, a Alimentação Coletiva é uma área de atuação do nutricionista “que abrange o atendimento alimentar e nutricional de clientela ocasional ou definida, em sistema de produção por gestão própria ou sob a forma de concessão (terceirização)”, tendo como local de atuação as UAN. Nas quais, o nutricionista é o responsável técnico legal por planejar, coordenar, acompanhar, implantar e estabelecer as normas que se referem a todas as etapas do processo produtivo, desde a seleção de fornecedores até a distribuição do produto final; bem como realizar a gestão de pessoas do local e identificar o perfil dos usuários atendidos (CFN, 2005).

Abreu, Spinelli e Souza (2016) definem as UAN como estabelecimentos que desenvolvem uma série de processos produtivos destinados a ter como produto final o fornecimento de refeições dentro de padrões nutricionais e higiênicos adequados para a demanda da população atendida. Tais unidades podem ser encontradas em

“[...] serviços de alimentação auto-gestão, restaurantes comerciais e similares, hotelaria marítima, serviços de buffet e de alimentos congelados, comissárias e cozinhas dos estabelecimentos assistenciais de saúde; atividades próprias da Alimentação Escolar e da Alimentação do Trabalhador” (CFN, 2005).

Teixeira et al., (2010) afirmam que as UAN apresentam estrutura hierárquica e administrativa relativamente simples, porém, de funcionamento complexo. Pois, em uma mesma unidade de trabalho são desenvolvidas atividades de diversas áreas de conhecimento, desde funções técnicas, administrativas, comerciais, financeira e contábil, até aquelas referentes a segurança alimentar e nutricional dos comensais (clientes dos restaurantes).

A multiplicidade de atividades a serem desenvolvidas exige que o nutricionista tenha objetivos bem definidos para a execução de todo processo, entretanto, sempre tendo a flexibilidade de adaptação aos imprevistos que podem ocorrer. Definir tais objetivos não é uma tarefa fácil, pois, a UAN é marcada por um ritmo de trabalho muito intenso, altos índices de

rotatividade e de absenteísmo, condições físicas desfavoráveis (elevados índices de ruídos, temperaturas elevadas, pouca iluminação e espaço físico mal dimensionado), e na maioria das vezes conta com mão de obra desqualificada e desmotivada para o trabalho (BERTIN, 2005; COLARES; FREITAS, 2007; BARRETO et al., 2016).

Essas características “negativas” do trabalho em uma UAN passaram a ser consideradas como pontos relevantes a serem modificados, por conta das novas exigências do mercado de clientes e da concorrência. Diante disso surgiu a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, pois já existem evidências científicas do quanto às condições de trabalho e saúde refletem diretamente na produtividade dos colaboradores e conseqüentemente no lucro da instituição (COLARES; FREITAS, 2007; ABREU; SPINELLI; SOUZA, 2009; BARRETO *et al.*, 2016).

2.2 O nutricionista atuante na área de alimentação coletiva

Uma das áreas em que a atuação do nutricionista brasileiro tem sido frequentemente requerida é a de produção de refeições para atendimento ao trabalhador da indústria, do comércio e do setor de serviços (BOOG; RODRIGUES; SILVA, 1988; NÓBREGA *et al.* 2020). Esta realidade retrata a nova configuração do mercado de trabalho do nutricionista, que se converteu de profissional liberal, focado na área da saúde, em profissional organizacional, necessitando de conhecimentos específicos da área de gestão, devendo possuir uma série de competências tanto do ponto de vista pessoal quanto do ponto de vista gerencial (NÓBREGA *et al.*, 2020).

Segundo a resolução nº 600 de 25 de fevereiro de 2018, a área de atuação do nutricionista na alimentação coletiva abrange UAN, podendo ser institucional ou privada; serviços de alimentação coletiva (autogestão e concessão) em empresas e instituições, hotéis, hotelaria marítima, comissarias, unidades prisionais, hospitais, clínicas em geral, hospital-dia, unidades de pronto atendimento (UPA), spa clínicos, serviços de terapia renal substitutiva, instituições de longa permanência para idosos (ILPI) e similares. Alimentação e nutrição no ambiente escolar na rede pública e privada. Programa nacional de alimentação escolar (PNAE). Programa de alimentação do trabalhador (PAT). Empresas fornecedoras de alimentação coletiva: Produção de refeições (autogestão e concessão). Empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva: Refeição-convênio. Empresas fornecedoras de alimentação coletiva:

Cestas de alimentos. Serviço comercial de alimentação. Restaurantes comerciais e similares. Bufê de eventos. Serviço ambulante de alimentação.

De acordo com o CFN (2021), o Brasil tem 158.803 mil nutricionistas, sendo 30,8% (48,912 mil) atuantes na área de alimentação coletiva. Com relação ao gênero, verifica-se que 90% dos profissionais se declaram do sexo feminino. Os profissionais apontaram trabalhar, em sua maioria, na área de Alimentação Coletiva (30,8%). As áreas tradicionais da Nutrição (Alimentação Coletiva, Nutrição Clínica e Saúde Coletiva) são responsáveis por quase 80% dos empregos (CFN, 2021).

Os nutricionistas, além de exercerem sua profissão, devem saber liderar sua equipe e administrar a empresa, pois neste nicho de mercado geralmente é contratado como gerente de nutrição ou gerente da unidade. Ocasionalmente assim, uma ambígua conciliação de papéis, de modo que um profissional de saúde passou a exercer atividade de caráter primordialmente administrativo tal como é a gerência de uma UAN institucional (NÓBREGA *et al.*, 2012; ARAÚJO, 2018). Provavelmente, para o nutricionista gestor em Unidades de Produção de Refeições (UPR) o trabalho mais desafiador é adotar a posição de líder e conseguir a confiança de seus liderados, pois este processo é demorado e requer muita habilidade e experiência (NÓBREGA, 2012).

O profissional nutricionista é fundamental para estabelecer os devidos cuidados com a alimentação oferecida aos pacientes, de acordo com a prescrição dietética, respeitando não somente suas preferências, mas também as limitações causadas pela enfermidade (BRASIL, 1999; NONINO-BORGES *et al.*, 2006)

Como atribuição básica do nutricionista nesta área destaca-se a harmonização de trabalhadores, materiais e recursos financeiros no planejamento e na produção de refeições com satisfatório padrão de qualidade, tanto em seus aspectos sensoriais quanto em relação àqueles nutricionais, microbiológicos e financeiros. De acordo com o Artigo 3º da Lei de nº 8.234, de 17.9.91, que regulamenta a profissão, são privativas do nutricionista as atividades de planejamento, organização, direção, supervisão e avaliação de serviços de alimentação e nutrição (BRASIL, 1991; ANSALONI, 1999; ARAÚJO, 2018).

Considerando os aspectos de atuação organizacional típico das funções de chefia, bem como de responsabilidade técnica, questiona-se até que ponto fatores relacionados à atuação do nutricionista abrangendo esta duplicidade de atuação pode aumentar sua exposição a agravos ocupacionais e de qualidade de vida no trabalho (ARAÚJO, 2018).

2.3 Estresse Ocupacional

O estresse ocupacional é definido como uma dificuldade de lidar com as pressões exercidas no trabalho que afeta tanto o indivíduo quanto as organizações, sendo que neste caso esse processo é percebido pelo trabalhador que sofre pela incapacidade de enfrentamento (CHEUNG; YIP, 2016; ARAÚJO, 2015).

Estressores ocupacionais estão frequentemente ligados à organização do trabalho, como pressão para produtividade, retaliação, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, indisponibilidade de treinamento e orientação, relação abusiva entre supervisores e subordinados, falta de controle sobre a tarefa e ciclos trabalho-descanso incoerentes com limites biológicos (CARAYON; SMITH; HAIMS, 1999).

O estresse ocupacional pode ser definido, portanto, como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), em relação aos estressores organizacionais, estes podem ser de natureza física (por exemplo, barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho) ou psicossocial, sendo que os últimos têm despertado maiores interesses nos psicólogos organizacionais. Entre os estressores psicossociais, destacam-se os estressores baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, a autonomia/controle no trabalho e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Um estressor associado aos papéis refere-se à ambiguidade da função. Neste caso, as informações associadas às atribuições que o empregado deve desempenhar são pouco claras e inconsistentes (JEX, 1998).

De acordo com Glowinkowski e Cooper (1987), os estressores podem ser fatores intrínsecos ao trabalho, os quais se referem a aspectos como repetição de tarefas e pressões de tempo e sobrecarga. Dentre eles, a sobrecarga de trabalho tem recebido considerável atenção dos pesquisadores. Este estressor pode ser dividido em dois níveis: quantitativo e qualitativo. A sobrecarga quantitativa diz respeito ao número excessivo de tarefas a serem realizadas; isto é, a quantidade de tarefas encontra-se além da disponibilidade do trabalhador. A sobrecarga qualitativa refere-se à dificuldade do trabalho, ou seja, o indivíduo depara-se com demandas que estão além de suas habilidades ou aptidões (GLOWINKOWSKI; COOPER, 1987; JEX, 1998).

Outra categoria de estressores refere-se ao relacionamento interpessoal no trabalho. A grande maioria das ocupações envolve interações entre pessoas, seja entre colegas de mesmo nível hierárquico, superiores e subordinados, seja entre empregados e clientes. Quando essas interações resultam em conflitos tem-se outra fonte de estresse (GLOWINKOWSKI; COOPER, 1987; JEX, 1998).

Na categoria dos fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira, Glowinkowski e Cooper (1987) destacam os aspectos pertinentes à falta de estabilidade no trabalho, ao medo de obsolescência frente às mudanças tecnológicas e às poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira (GLOWINKOWSKI; COOPER, 1987).

Finalmente, outro tipo de estressor, comumente relatado na literatura, refere-se ao controle/autonomia no trabalho. Segundo Kahn e Byosiere (1992), o controle tem sido tratado em termos da autonomia do trabalhador em relação às decisões e aos métodos de trabalho.

Dependendo de suas percepções, o indivíduo pode reagir aos estressores organizacionais de forma positiva ou negativa. Neste último caso, tem-se o fenômeno de strain, termo que abrange a diversidade de respostas negativas que são emitidas como consequência da exposição aos agentes causadores de estresse. As categorias de resposta a eles podem ser divididas em: psicológicas, fisiológicas e comportamentais (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Como consequência, o estresse ocupacional torna-se fator importante para as empresas em termos financeiros, em função de atendimentos médicos, afastamentos, absenteísmo, rotatividade, redução da eficácia dos colaboradores e acidentes de trabalho (JEX *et al.*, 2012).

3 JUSTIFICATIVA

Os nutricionistas de UAN são profissionais suscetíveis ao que conhecemos como estresse ocupacional, pois possuem sobrecarga de trabalho e fatores estressantes, relacionados à profissão, que os colocam em maior risco de desgaste físico e mental, podendo comprometer a qualidade de vida desses profissionais.

Assim, a compreensão e a análise do cenário em que os nutricionistas atuantes em unidades de alimentação e nutrição estão inseridos são de suma relevância para o desenvolvimento de ações focalizadas nas suas demandas, visando contribuir para a construção de estratégias de prevenção e/ou atenuação das causas do estresse, colaborando assim para a melhoria da qualidade de vida destes profissionais.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo geral

Avaliar o nível de estresse ocupacional em nutricionistas atuantes na área da alimentação coletiva.

4.2 Objetivos específicos

- Traçar o perfil sociodemográfico dos profissionais nutricionistas;
- Comparar os resultados obtidos na primeira pesquisa (2021) com os resultados obtidos na segunda pesquisa (2023).

5 MATERIAL/CASUÍSTICA E MÉTODOS

5.1 Tipo de estudo e local da pesquisa

Trata-se de um estudo do tipo longitudinal, quantitativo e descritivo que foi realizado com nutricionistas atuantes na área de alimentação coletiva. A primeira etapa ocorreu durante o Trabalho de Conclusão de Curso de uma antiga discente, em meio a um cenário pandêmico de *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19), que ocorreu desta maneira: realizou-se a coleta de maneira online. A convocação foi realizada pelo compartilhamento do link do questionário feito na plataforma google forms e o mesmo foi enviado via e-mail, pelas redes sociais “*whatsapp*”, “*facebook*” e “*Instagram*” a nutricionistas deste segmento, em grupos e canais específicos de nutricionistas atuantes na área de alimentação coletiva, aos Conselhos Regionais de Nutricionistas (CRN) para compartilhamento e divulgação em seus canais de comunicação e divulgação como também via e-mail de empresas do ramo de Alimentação Coletiva com o objetivo de alcançar o maior número de profissionais atuantes neste segmento.

A presente pesquisa teve como público alvo os participantes incluídos na pesquisa anterior, de forma online, por compartilhamento do link do questionário via e-mail, feito na plataforma google forms. Os nutricionistas que aceitaram participar e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) em Apêndice 1, prosseguiram no estudo.

5.2 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos na pesquisa nutricionistas de ambos os gêneros, que atuam na área de alimentação coletiva, devidamente registrados no CRN e que assinaram o TCLE. Foram excluídos aqueles que não possuíam registro ativo no CRN, nutricionista em período de gestação e os que não aceitaram assinar o TCLE.

5.3 Instrumento de avaliação

A coleta de dados referentes à situação sociodemográfica e ocupacional dos nutricionistas foi realizada por questionário contendo perguntas sobre idade, sexo, estado civil, renda, entre outras questões (Apêndice 2).

Para a avaliação do estresse laboral utilizou-se a versão reduzida da Escala de Estresse no Trabalho (EET) proposta por Paschoal e Tamayo (2004), composta de 13 questões referentes às situações relacionadas ao ambiente de trabalho (Anexo 1).

Para preencher o questionário, cada participante marcou a opção que melhor correspondia a sua resposta, considerando uma escala de “1” a “5”, sendo 1 “discordo totalmente”; 2 “discordo”; 3 “concordo em parte”; 4 “concordo” e 5 “concordo totalmente”. A análise foi realizada com base na contagem dos pontos totais obtidos a partir das respostas dos participantes, onde registrou-se a pontuação mínima e pontuação máxima para cada pergunta individualmente. A pontuação mínima a ser obtida é de 1 ponto e a máxima são de 5 pontos.

Para a padronização dos escores, utilizou-se a metodologia preconizada por Almeida *et al.* (2015), conforme fórmula adaptada abaixo descrita (figura 1). Para a identificação do nível de estresse de cada indivíduo fez-se a categorização dos dados com base na soma dos pontos das respostas válidas dos participantes/grupo em relação a escala de 5 pontos utilizada no instrumento da EET, levando em consideração o escore mínimo e máximo para as respostas válidas. O escore padrão (EET) obtido foi compreendido em uma escala de 0 a 100% e possibilitou a classificação do nível de estresse em três categorias: baixo (0 a 33,33%), moderado (33,34% a 66,66%) e alto (66,67% a 100%).

Para a obtenção do percentual individual de cada nutricionista utilizou-se a seguinte fórmula: $\{(Pontuação\ obtida - 13) / (PMax - Pmin)\} \times 100$, sendo a pontuação obtida menos o valor mínimo (13), dividido pelo valor máximo (65) menos o valor mínimo (13), multiplicado por 100, obtendo-se então o percentual para cada nutricionista.

$$EP = \left[\frac{\sum PV - Pmin}{PMax - Pmin} \right] \times 100$$

Onde:

EP = Escore Padrão

$\sum PV$ = Somatório dos pontos válidos

Pmin: Pontuação mínima da soma das respostas

Pmax: Pontuação máxima da soma das respostas

Figura 1: Equação do Escore Padrão para nível de estresse (ALMEIDA *et al.*, 2015).

5.4 Aspectos éticos

A O presente trabalho atendeu às normas descritas nas Resoluções N° 466 de 2012 e N° 510 de 2016, do Conselho Nacional de Saúde e foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Campus Macaé (Anexo 2), **CAAE:** 39723920.8.0000.5699.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O formulário da pesquisa foi enviado para 87 nutricionistas, desses, somente 22 voluntários responderam o questionário, totalizando pouco mais de 25% de adesão. Dos participantes que responderam o formulário voluntário, dois desses foram excluídos, pois não atendiam aos critérios de inclusão da pesquisa: não atuavam mais na área da alimentação coletiva.

Esse baixo índice de resposta pode ser atribuído a diversos fatores que afetam a participação dos nutricionistas em pesquisas, como falta de motivação, falta de tempo disponível devido à carga de trabalho, falta de reconhecimento ou incentivos institucionais para participação em estudos. A escassa adesão à participação em pesquisas envolvendo especialistas em nutrição também foi observada por Alves, Rossi e Vasconcelos (2003) em seu estudo, no qual apenas 131 dos 296 profissionais convidados responderam ao questionário. Da mesma forma, Rodrigues, Peres e Waissmann (2007) relataram que apenas 90 dos 356 questionários enviados aos profissionais tiveram retorno (25,3%).

Outros dois voluntários da pesquisa anterior relataram, via e-mail, o motivo da não participação ao novo formulário por não atuarem mais na área da alimentação coletiva, sendo que um desses relatos declarou: “No momento não estou apta para participar da sua avaliação pois no mês de julho fui diagnosticada pelo psiquiatra por Burnout e por esse motivo não estou mais atuando na área da nutrição e muito menos na UAN. Atualmente estou fazendo uma transição de carreira para Análise e Desenvolvimento de Sistemas.”

Segundo Ramos e Joia (2014), a transição de carreira pode ser causada por insatisfação profissional devido à exaustão e às exigências do trabalho.

Na Tabela 1, pode-se observar o perfil sociodemográfico dos nutricionistas entrevistados.

Tabela 1 — Perfil sociodemográfico dos pesquisados.

Variáveis	n (%)
Gênero	
Feminino	20 (100)
Masculino	0
Região do Brasil	
Norte	3 (15)
Nordeste	3 (15)
Centro-oeste	3 (15)
Sudeste	10 (50)
Sul	1 (5)
Idade	
21 a 30 anos	7 (35)
31 a 40 anos	11 (55)
41 a 50 anos	2 (10)
Estado Civil	
Solteira	8 (40)
Casada	9 (45)
Divorciada	2 (10)
Viúva	1 (5)
Filhos	
Sim	7 (35)
Não	13 (65)
Cor/Raça	
Branças	11 (55)
Pretas	1 (5)
Pardas	8 (40)
Renda Pessoal Mensal	
Até 1 salário mínimo	0
>1 até 3 salários mínimos	7 (35)
> 3 até 5 salários mínimos	8 (40)
> 5 até 10 salários mínimos	5 (25)
> 10 salários mínimos	0
Prefiro não responder	0

Fonte: O autor (2023)

A amostra final contou com 20 nutricionistas voluntários que trabalhavam na alimentação coletiva, sendo 100% dos voluntários do sexo feminino, predominantemente, auto declarantes de cor de pele branca (55%). De acordo com o CFN (2016), 94,1% dos nutricionistas brasileiros são do sexo feminino.

Conforme mencionado, corrobora com o cenário da profissão de nutricionista no Brasil, especialmente em relação à predominância feminina. Esse fato é respaldado pelo estudo de Vasconcelos e Calado (2011), intitulado "Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil",

que aborda a trajetória histórica da profissão no país. Segundo os autores, os dados revelam uma profissão predominantemente feminina, uma característica que remonta às origens históricas da profissão e que continua presente nos dias atuais.

A associação entre a identidade do nutricionista brasileiro e questões de gênero, participação da mulher no mercado de trabalho e seu papel na sociedade é um aspecto destacado nos estudos. Essas questões não são exclusivas da profissão de nutricionista, mas são também evidenciadas em outras profissões com predominância feminina.

Ao considerar o estudo de Vasconcelos e Calado (2011) e os resultados da pesquisa realizada, observa-se uma convergência de dados que sustenta a predominância feminina na profissão de nutricionista no Brasil. Essa realidade reforça a necessidade de compreender e refletir sobre as dinâmicas de gênero presentes na área da nutrição e em outras profissões com características semelhantes. Essas discussões são importantes para a compreensão das questões sociais, históricas e culturais que moldam a profissão e para a promoção de uma atuação profissional inclusiva, sensível às diversidades e necessidades da população atendida.

A predominância da mulher no exercício da profissão de nutricionista também é descrita nos estudos de Ansaloni (1999) onde a amostra do seu estudo foi predominantemente feminina (93%).

Ao analisar a faixa etária, mais da metade das nutricionistas (55%) tinham idade entre 31 e 40 anos, 35% entre 21 e 30 anos e 10% com idade entre 41 e 50 anos.

As nutricionistas são, predominantemente, da Região Sudeste do Brasil (55%). De acordo com dados estatísticos do IBGE (2021), é possível observar uma concentração significativa dos nutricionistas na região Sudeste do Brasil em comparação com as demais regiões do país. Essa concentração é resultado de diversos fatores, como a oferta de empregos, a infraestrutura educacional e a demanda por serviços de nutrição.

Em relação ao estado civil, houve predominância das casadas (45%), semelhante aos dados encontrados pelo CFN (2016), onde 56,4% dos profissionais nutricionistas possuem cônjuge ou companheiro(a). Entretanto, o resultado difere do encontrado no estudo de Rocha *et al.* (2017), onde observou ligeira predominância da amostra composta de nutricionistas solteiras (55,1%). Quanto ao fato de ter filhos, 65% (n= 13) dos entrevistados não possuem filhos. Dos que possuem filhos, houve predominância de ter apenas 1 filho (25%).

Em relação à renda mensal dos nutricionistas, 40% informaram receber entre 3 até 5 salários mínimos, 35% de 1 a 3 salários mínimos e 25% entre 5 a 10 salários mínimos.

Um estudo conduzido pelo CFN em 2016, abordando a realidade dos nutricionistas que atuam na área de alimentação coletiva no Brasil, revelou informações significativas sobre seus

rendimentos. Dos 333 profissionais pesquisados, foi constatado que 39,9% deles (n=133) recebem uma remuneração de até 3 salários mínimos, enquanto 60% (n=200) possuem um rendimento superior a esse valor.

Entre os participantes da pesquisa, 55% afirmaram ter mudado de vínculo empregatício entre a primeira pesquisa – durante a pandemia da COVID-19 – e a segunda, após a pandemia. Desses, 90% mantêm vínculo empregatício de acordo com as disposições legais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com o propósito de atender ao objetivo principal deste estudo, que consistiu em avaliar o nível de estresse ocupacional entre os nutricionistas que atuam na área de alimentação coletiva, os resultados são apresentados nas Tabelas 2 e 3, demonstrando a classificação do estresse por voluntário e a média do percentual do nível de estresse da pesquisa, respectivamente. A cor amarela representa o nível moderado de estresse, a cor vermelha, o nível alto e a cor verde, baixo nível de estresse.

Tabela 2 — Classificação do nível de estresse por voluntário.

Voluntário	PONTUAÇÃO NÍVEL DO ESTRESSE (%)
1	100,00
2	78,26
3	50,00
4	65,22
5	52,17
6	58,70
7	71,74
8	41,30
9	39,13
10	56,52
11	45,65
12	6,52
13	47,83
14	65,22
15	69,57
16	13,04
17	2,17
18	36,96
19	89,13
20	56,52

Fonte: O autor (2023)

Tabela 3 — Média do percentual do nível de estresse ocupacional.

Nível Estresse	n = 20	%
Alto	5	25
Moderado	12	60
Baixo	3	15

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O levantamento indicou que a maioria dos nutricionistas, representando 60% da amostra, relatou um nível moderado de estresse. Um quarto dos participantes, correspondendo a 25%, revelou um alto nível de estresse e apenas 15% dos nutricionistas apresentaram um baixo nível de estresse.

Os resultados obtidos na presente investigação apontam para um alerta significativo, destacando a necessidade de implementar ações preventivas e intervenções adequadas para reduzir os níveis de estresse moderado e alto identificados na amostra estudada. É essencial direcionar esforços no sentido de evitar a intensificação desses índices, a fim de evitar possíveis consequências mais graves e prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos profissionais.

Apesar do nível de estresse dos nutricionistas atuantes na alimentação coletiva ter sido classificado como moderado, não dispensa a necessidade de trabalhar na prevenção e intervenções que possam minimizar os níveis de estresse, a fim de que não avancem a estágios mais elevados. De acordo com Almeida *et al.* (2015), devem ser implantadas condutas que se iniciem no processo de formação ao ingressar na empresa, com foco na autoeficácia e no desenvolvimento de habilidades de enfrentamento, podendo incluir programas de prevenção abordando as causas e consequências do estresse ocupacional, de modo a melhorar a qualidade de vida destes trabalhadores.

Importante recordar o contexto da pesquisa anterior de Casaes *et al.*, (2023), é fundamental ressaltar que a primeira investigação, conduzida em 2021, transcorreu durante um momento singular e desafiador da história recente. Ocorreu concomitantemente ao cenário de pandemia ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2, notório como COVID-19. Tal contexto se caracterizou pela implementação de medidas restritivas e rigorosas de isolamento social, as quais suscitaram uma série de implicações no tocante às atividades cotidianas. Nesse sentido, a segunda etapa de pesquisa, concretizada em 2023, foi efetivada num cenário substancialmente divergente. A gradual restauração da normalidade se fez perceptível, traduzindo-se na flexibilização das restrições outrora vigentes e na retomada de uma rotina convencional.

A tabela abaixo (Tabela 4) fornece o comparativo entre os resultados por voluntários, na pesquisa de Casaes *et al.*, (2023), conforme o cenário descrito acima, e na pesquisa atual.

Tabela 3 — Comparativo da classificação do nível de estresse por voluntário em cada pesquisa.

Voluntário	PONTUAÇÃO NÍVEL DO ESTRESSE 2021 (%)	PONTUAÇÃO NÍVEL DO ESTRESSE 2023 (%)
1	72,20	100,00
2	72,20	78,26
3	46,03	50,00
4	49,30	65,22
5	50,94	52,17
6	75,47	58,70
7	41,13	71,74
8	67,29	41,30
9	91,82	39,13
10	78,74	56,52
11	83,65	45,65
12	59,12	6,52
13	67,29	47,83
14	23,14	65,22
15	64,02	69,57
16	21,50	13,04
17	42,76	2,17
18	46,03	36,96
19	52,58	89,13
20	59,12	56,52

Fonte: O autor (2023)

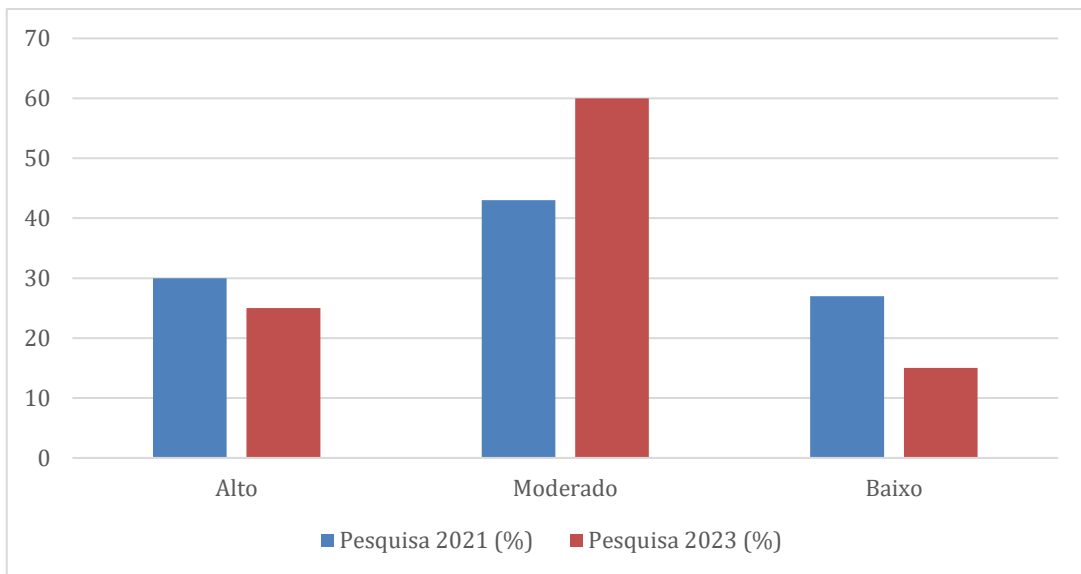
Pode-se observar que 11 (55%) voluntários da amostra diminuíram sua pontuação na pesquisa realizada em 2023 em comparação à pesquisa realizada por Casaes *et al.*, (2023). Desses, 8 voluntários alcançaram um nível de estresse inferior à pesquisa de Casaes *et al.*, (2023).

A diminuição da pontuação e a melhoria no nível de estresse de uma parte significativa dos voluntários indicam que a mudança de circunstâncias entre as duas pesquisas teve um efeito positivo em parte da amostra.

No contexto do estudo conduzido em Casaes *et al.*, (2023) (Gráfico 1), constatou-se que 43% dos participantes da amostra manifestaram um nível moderado de estresse. Vale ressaltar que em Casaes *et al.*, (2023), o cenário era de pandemia da COVID-19. Era uma expectativa

que, nesta segunda investigação, os níveis de estresse apresentassem uma redução, considerando a evolução do quadro da pandemia. Verificou-se que, embora tenha ocorrido uma redução na intensidade dos níveis de estresse elevado, houve um aumento no índice de estresse de nível moderado no presente trabalho.

Gráfico 1 — Média do percentual do nível de estresse ocupacional em 2021 e 2023.



Fonte: O autor (2023)

Os resultados obtidos no presente estudo reforçam o sinal de alerta identificado em Casaes *et al.*, (2023), ressaltando a importância da percepção sobre a necessidade premente de implementar medidas preventivas e intervencionais. Essas medidas visam atenuar os índices de estresse moderado e elevado observados na amostra, com o propósito de evitar a progressão para estágios mais graves de comprometimento. Portanto, esta pesquisa alinha-se com as

conclusões anteriores e fortalece a urgência de ações direcionadas à minimização dos níveis de estresse, a fim de salvaguardar o bem-estar e a saúde dos indivíduos estudados.

Apesar de os nutricionistas que atuam no campo da alimentação enfrentarem níveis moderados a elevados de estresse no ambiente de trabalho, a pesquisa revelou um dado surpreendente: 95% dos voluntários demonstraram um genuíno apreço pela área em que atuam. Este achado sugere uma complexa interação entre os desafios profissionais enfrentados e a intrínseca satisfação pessoal que os nutricionistas experimentam ao trabalhar neste campo.

Ao avaliar as afirmativas do Questionário da EET, observou-se que a questão com maior pontuação foi a “9 (As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado) totalizando 73 pontos, seguida da questão “6” (Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para a capacitação profissional), com 67 pontos. O estudo anterior conduzido por Casaes *et al.* (2023) apresentou resultados congruentes com o presente trabalho no que tange às questões que obtiveram as pontuações mais elevadas, assim corroborando com as constatações atuais. A constância desses resultados em ambas as pesquisas reforça a compreensão de que as inquietações acerca das oportunidades de crescimento na carreira e da qualidade dos treinamentos profissionais persistem ao longo do tempo. Isso aponta para a relevância contínua dessas questões no contexto avaliado, ressaltando a necessidade crucial de abordagens estratégicas e sustentáveis para abordar esses desafios. A convergência desses resultados, portanto, não somente valida as conclusões anteriores, mas também reforça a importância de intervenções efetivas voltadas para o desenvolvimento de perspectivas de carreira e aprimoramento da capacitação profissional dos participantes.

De acordo com Almeida *et al.* (2015), devem ser implantadas condutas que se iniciem no processo de formação ao ingressar na empresa, com foco na autoeficácia e no desenvolvimento de habilidades de enfrentamento, podendo incluir programas de prevenção abordando as causas e consequências do estresse ocupacional, de modo a melhorar a qualidade de vida destes trabalhadores.

Por outro lado, a questão que marcou menor pontuação foi a “3” (Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho) totalizando 44 pontos, seguida da questão “10” (Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade), com 43 pontos. Corroborando com o estudo realizado por Casaes *et al.* (2023), sendo a questão de menor pontuação a de número “3”.

Uma interpretação possível para esse padrão é que os nutricionistas atuantes na alimentação coletiva estão, de maneira geral, satisfeitos com o nível de confiança depositado em suas habilidades pelos superiores. Isso pode estar relacionado ao fato de que muitos desses

profissionais ocupam posições de gerência, que frequentemente demandam um alto nível de confiança e competência para tomar decisões cruciais. O mesmo princípio pode ser aplicado à questão “10”, na qual a atuação em tarefas abaixo do nível de habilidade pode não ser uma preocupação predominante devido ao reconhecimento da necessidade de coordenar e executar uma variedade de responsabilidades gerenciais.

Essa consistência nos resultados, ao longo do tempo, sugere uma estabilidade nas percepções relacionadas à confiança e à atribuição de tarefas, com possível relação com as posições de maior responsabilidade ocupadas por esses profissionais na hierarquia organizacional. Portanto, os achados respaldam a noção de que os nutricionistas que atuam na alimentação coletiva podem perceber um nível satisfatório de confiança e desafio em suas posições.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados relacionados aos níveis de estresse ocupacional são preocupantes, com uma parcela significativa dos participantes apresentando níveis moderados e elevados de estresse. Isso destaca a necessidade urgente de implementar medidas preventivas e intervenções adequadas para mitigar esses níveis e garantir a saúde e o bem-estar dos profissionais. As questões relacionadas a perspectivas de carreira e treinamento profissional continuam a ser desafios persistentes, exigindo abordagens estratégicas para promover o desenvolvimento e o crescimento dos nutricionistas.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa realizada em 2023, conclui-se que uma proporção significativa dos voluntários (55%) demonstrou uma diminuição na pontuação, indicando uma possível redução nos níveis de estresse em comparação com a pesquisa anterior. Especificamente, 8 dos voluntários que apresentaram diminuição na pontuação alcançaram níveis de estresse inferiores ao registrado anteriormente. Esses resultados sugerem a eficácia na mudança de circunstâncias entre as pesquisas, indicando melhorias positivas nos estados emocionais desses indivíduos. No entanto, é importante considerar que uma análise mais aprofundada e uma avaliação cuidadosa dos fatores contextuais são necessárias para uma compreensão completa desses resultados.

Por fim, essa pesquisa reforça a importância de continuar a explorar e compreender as complexidades da profissão de nutricionista, levando em consideração não apenas os aspectos técnicos da área, mas também os fatores sociais, históricos e culturais que moldam essa profissão. A busca por uma atuação profissional inclusiva, sensível às diversidades e necessidades da população atendida, deve ser um objetivo central para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo para os nutricionistas atuantes na área de alimentação coletiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, E. S.; SPINELLI, M. G. N.; SOUZA, A. M. P. **Gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição: um modo de fazer**. 6a ed. São Paulo: Metha, 2016.

ALMEIDA, D. M., *et al.* Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, p.156-171, jan/fev/mar/abr., 2015.

ALVES, E; ROSSI, E. *et al.* **Nutricionistas egressos da Universidade Federal de Santa Catarina: áreas de atuação, distribuição geográfica, índices de pós-graduação e de filiação aos órgãos de classe**. Rev. Nutr., Campinas, v. 3, n. 16, p.295- 304, 07 set., 2003.

ANSALONI, J. A. **Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência?** Revista de Nutrição, v. 12, n. 3, 1999.

ARAÚJO, B. L. S. *et al.* Estresse Ocupacional em Docentes de uma Instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, v. 4, n. 2, p. 96-104, 2015.

ARAÚJO, L. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos nutricionistas gestores de unidades de alimentação coletiva**. Trabalho de conclusão de curso. Cuité/PB, 2018.

BARRETO, S. *et al.* Trabalho, Prazer E Sofrimento: Um Estudo Em Unidades Produtoras De Alimentação. **Razón y Palabra**, v. 20, n. 94, p. 553–580, 2016.

BERTIN, C. H. F. P. Percepções sobre o trabalho de um grupo de manipuladores de alimentos de um serviço de nutrição e dietética. Tese (doutorado) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005.

BOOG, F; RODRIGUES, M. *et al.* **Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCCAMP I. Áreas de atuação, estabilidade, abandono da profissão, desemprego**. Revista de Nutrição, Campinas-SP, v. 11, n.2, 1998.

BRASIL - Conselho Federal de Nutricionistas. Resolução nº 223/1999 de 13 de jul 1999. Dispõe sobre o exercício profissional do nutricionista na área de nutrição clínica e dá outras providências. Diário Oficial da União [Internet]. 1999 set.

BRASIL, Lei nº 8.234. **Regulamenta a profissão de Nutricionista e determina outras providências**. 17 de setembro de 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância Sanitária. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução RDC nº 275 de 21 de outubro de 2002. Dispõe sobre o regulamento técnico de procedimentos operacionais padronizados aplicados aos estabelecimentos produtores / industrializadores de alimentos e a lista de verificação. Disponível em: www.anvisa.gov.br. Acesso em: 26 de junho de 2022.

CARAYON, P., SMITH, M.J. & HAIMS, M.C. (1999). Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. *Human Factors*, 41, 644-663.

CASAES, Roberta Casaes *et al.* Occupational Stress in Nutritionists working in the área of collective food/Estresse ocupacional em nutricionistas atuantes na área de alimentação coletiva. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 15, 2023.

CHEUNG, T.; YIP, P. Self-harm in nurses: prevalence and correlates. **Journal of Advanced Nursing**, v. 72, p. 2124-2137, 2016.

COLARES, L. G. T.; FREITAS, C. M. DE. Processo de trabalho e saúde de trabalhadores de uma unidade de alimentação e nutrição: entre a prescrição e o real do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, v. 23, n. 12, p. 3011–3020, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS (CFN). **Perfil das (os) nutricionistas no Brasil**. Dados do segundo trimestre de 2019.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS (CFN). **Perfil das (os) nutricionistas no Brasil**. Dados do primeiro trimestre de 2021.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. Resolução **CFN nº 380/2005**. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência por área de atuação e dá outras providências. Brasília, DF. 2005.

DARIVA, R.; OH A. Atuação do nutricionista líder em unidade de alimentação e nutrição no segmento de refeições transportadas para penitenciárias em Curitiba – PR e região metropolitana. **Revista Administração de Empresas**, v. 12, p. 72-93, 2013.

DESSEN, M; PAZ, T. **Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**. Psicologia em estudo, v. 15, p. 409- 418, 2010.

GENUÍNO SLV, GOMES MS, MORAES EM. O estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. *Rev Anagrama*. 2010;2:1-9.

GLOWINKOWSKI, S. P., & COOPER, C. L. (1987). Managers and professionals in business/industrial settings: the research evidence. In J. M. Ivancevich & D. C. Gangster (Orgs.), *Job stress: from theory to suggestion*. Nova York: Haworth.

GOMES A. P. N. M. G., SALADO, A. G. Atuação profissional dos egressos do curso de nutrição de uma instituição de ensino superior no Paraná. **Revista Saúde e Pesquisa**. Maringá, p. 45-50, 2008.

JEX, Steve M. **Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice**. Sage Publications Ltd, 1998.

KRAEMER, Fabiana Bom; AGUIAR, Odaléia Barbosa de. Gestão de competências e qualificação profissional no segmento da alimentação coletiva. **Revista de Nutrição**, v. 22, p. 609-619, 2009.

LANZILLOTTI HS. Contribuição ao estudo da alimentação coletiva no capitalismo fordista [doutorado]. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro; 2000.

NÓBREGA, A. B. N. et al. **Competências gerenciais do nutricionista gestor de unidades de alimentação terceirizada.** Revista Eletrônica do Mestrado em Administração da Universidade Potiguar. Natal – RN, p. 54, 2012.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho.** Revista Estudos de Psicologia. p. 45-52, 2004.

Ramos, E. A. A., & Joia, L. A. (2014). Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de tecnologia da informação. Revista Administração Mackenzie.

RODRIGUES, M; PERES, F. et al. **Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001.** Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v.12,n.4,p.1021-1031, Jul/Agost, 2007.

ROCHA, G; MIYAGI, A. *et al.* **Caracterização de Nutricionistas de unidades de alimentação e nutrição terceirizadas: dados demográficos, perfil de atuação e percepção de bem estar.** Rev Simbio-Logias, v. 9, n. 12, p. 53-64, 2017.

SOUSA, C. L. *et al.* Diagnóstico das condições higiênico-sanitárias e microbiológicas de empresas fornecedoras de comidas congeladas light na cidade de Belém/PA. **Alim. Nutr.**, Araraquara, v. 20, n. 3, p. 375-381, jul./set. 2009.

TEIXEIRA, S. *et al.* **Administração aplicada às unidades de alimentação e nutrição.** Rio de Janeiro: Atheneu, 2010.

VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de; CALADO, Carmen Lúcia de Araújo. Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil. **Revista de Nutrição**, v. 24, p. 605-617, 2011.

APÊNDICE

APÊNDICE 1 - Termo De Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Condições de Saúde e Estado Nutricional de Nutricionistas da Área de Alimentação Coletiva

Nome do Voluntário: _____

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da pesquisa: Condições de saúde e Estado Nutricional de Nutricionistas da Área de Alimentação Coletiva, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Rio de Janeiro - Campus Macaé, sob número CAEE: 39723920.8.0000.5699. A pesquisa está sob a responsabilidade da pesquisadora **Roberta Soares Casaes**, a qual pretende avaliar as condições de saúde e o estado nutricional de nutricionistas que trabalham na área de Alimentação Coletiva.

Sua participação é voluntária e se dará por meio da participação em responder um formulário com questões estruturadas de forma remota.

Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são apenas de natureza subjetiva, caso haja algum tipo de constrangimento, desconforto, cansaço, com sentimento de culpa e vergonha relativo a algum dado coletado. Entretanto, para amenizar esses riscos a sua identificação ficará sob sigilo, onde apenas os pesquisadores desse estudo terão acesso. Se você aceitar participar, estará contribuindo para estudos na área da Alimentação Coletiva e Saúde do Trabalhador e possibilidade de melhoria das condições de saúde e qualidade de vida.

A pesquisadora responsável acompanhará todas as etapas do processo e conduzirá toda a logística, de forma que todos se sintam seguros, conforme orientações das *Resoluções 466/12 e/ou 510/16*, porém, tenho ciência da importância de minha participação.

Se depois de consentir em sua participação o Sr(a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato

com o pesquisador no endereço Rua Aloísio da Silva Gomes, 50, Granja dos Cavaleiros, Macaé – CEP: 27930560, pelo telefone (22) 997920890 ou pelo e-mail: agathagirardd@gmail.com, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFRJ – Macaé (CEP UFRJ-Macaé), através do e-mail: **cepufjrjmacae@gmail.com**.

Solicito que guarde a segunda via desse documento, ou solicite ao pesquisador responsável uma via assinada.

Consentimento Pós-Infomação:

Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

_____/_____/_____
 (Assinatura do voluntário) dia mês ano

Impressão do dedo polegar
 Caso não saiba assinar

 (Nome do voluntário – letra de forma)

_____/_____/_____
 (Assinatura do pesquisador) dia mês ano

 (Nome do pesquisador – letra de forma)

(Assinatura da Testemunha, se necessário)

Eu, abaixo assinado, expliquei completamente os detalhes relevantes deste estudo ao voluntário indicado acima e/ou pessoa autorizada para consentir por ele.

(Assinatura da pessoa que obteve o consentimento) ___/___/___
dia mês ano

APÊNDICE 2 - Questionário**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL:**

1. Qual é a cidade que você mora? _____
2. ESTADO: _____
3. Qual a sua idade? _____
4. Sexo:
 - () Feminino
 - () Masculino
 - () Agênero
 - () Prefiro não responder
5. Estado Civil:
 - () Solteiro
 - () Casado
 - () Divorciado
 - () Viúvo
 - () Prefiro não responder
6. Tem filhos:
 - () Sim
 - () Não
 - () Prefiro não responder
7. Se sim, quantos:
 - () 1
 - () 2
 - () 3 ou mais
 - () Prefiro não responder
8. Qual sua cor/raça?
 - () Amarelo(a)

- Branco(a)
- Indígena
- preto(a)
- pardo(a)
- Outros
- Prefiro não responder

9. Qualificação:

- Especialização/MBA
- Mestrado
- Doutorado
- Sem Qualificação
- Prefiro não responder

10. Renda Pessoal Mensal:

- Até 1 salário mínimo
- >1 até 3 salários mínimos
- > 3 até 5 salários mínimos
- > 5 até 10 salários mínimos
- > 10 salários mínimos
- Prefiro não responder

11. Quanto tempo tem de formado? _____

12. Quanto tempo trabalha na área?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Prefiro não responder

13. Mudou de vínculo empregatício (empresa/instituição) desde a última pesquisa?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

14. Participou de treinamento ao entrar na Empresa/Área?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

15. Se sim, quem orientou o treinamento?

- Nutricionista
- Outro profissional
- Prefiro não responder

16. Se outro, foi um profissional de que área?_____

17. Qual o vínculo empregatício com a empresa?

- Concursado
- CLT
- Prestador de serviços
- Outro
- Prefiro não responder

18. Quantas horas trabalha por dia?

- Até 8 horas.
- 8 - 10 horas.
- 10 - 12 horas.
- Acima de 12 horas.

19. Quantos dias da semana você trabalha?

- menos de 5 dias
- 5 dias

- 6 dias
- Prefiro não responder

20. Caso faça hora extra, as mesmas são remuneradas ?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

21. Quanto tempo têm de almoço?

- Menos de 1 hora
- 1 hora
- 1 hora e meia
- Prefiro não responder

22. Você conhece o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

23. Nos últimos 12 meses, participou de alguma ação sobre Saúde e Alimentação desenvolvida pela empresa?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

CONDIÇÕES DE SAÚDE:

Apresenta alguma doença crônica? (Marque mais de uma opção se for o caso).

- Diabetes
- Dislipidemia
- Doença cardiovascular
- Doença renal
- Hipertensão Arterial
- Outras
- Não apresento doença crônica
- Prefiro não responder

Se marcou outras, qual (is)? _____

Faz uso de alguma medicação para doenças crônicas?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Se sim, qual (is)? _____

Pratica exercício físico regularmente?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Se sim, com que frequência:

- 1-2x por semana
- 3-4x por semana
- 5-6x por semana
- Todos os dias
- Prefiro não responder

Costuma dormir quantas horas por dia?

- $\leq 6h$
- 6h - 8h
- $\geq 8h$
- Prefiro não responder

Costuma acordar cansado ou descansado?

- Cansado(a)
- Descansado(a)
- Prefiro não responder

Informe seu peso (kg) atual? _____

Informe sua altura (m): _____

ASPECTOS SOBRE ALIMENTAÇÃO, QUALIDADE DE VIDA E BEM ESTAR:

Você gosta da sua área de atuação?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Você está satisfeito com o seu trabalho?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Se pudesse, você mudaria sua área de atuação?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Se sim, por quê? _____

Você considera sua alimentação saudável?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Você consome muitos alimentos ultraprocessados?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Você consome frutas diariamente?

- Sim
- Não

Prefiro não responder

Você consome legumes e verduras diariamente?

Sim

Não

Prefiro não responder

Você se considera uma pessoa ansiosa?

Sim

Não

Prefiro não responder

Em comparação ao período de pandemia da Covid-19, seu nível de ansiedade melhorou?

Sim

Não

Prefiro não responder

Você costuma descontar as suas frustrações/emoções na comida?

Sim

Não

Prefiro não responder

Em comparação ao período de pandemia e pós pandemia, esse comer emocional melhorou?

Sim

Não

Prefiro não responder

Buscou apoio profissional para lidar melhor com a ansiedade?

Sim

Não

Prefiro não responder

O que mudou de um ano para cá que tenha contribuído para melhora ou piora do seu nível de ansiedade? _____

ANEXOS

ANEXO 1 - Questionário De Escala De Estresse No Trabalho (EET)

QUESTIONÁRIO DE EET

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho.

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

Para cada afirmativa abaixo, marque com um “X” o número que melhor corresponde à sua resposta.

- Ao marcar o número 1 você discorda totalmente da afirmativa.
- Ao marcar o número 5 você concorda totalmente com a afirmativa.
- Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com a afirmativa.

Cargo/Função:_____.

AFIRMATIVAS:

1- A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo
- 5 () Concordo totalmente

2- A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

3- Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

4- Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

5- Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

6- Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para a capacitação profissional.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

7- Fico de mal humor por me sentir isolado na organização.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo
- 5 () Concordo totalmente

8- Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo
- 5 () Concordo totalmente

9- As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo
- 5 () Concordo totalmente

10- Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte
- 4 () Concordo
- 5 () Concordo totalmente

11- A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.

- 1 () Discordo totalmente
- 2 () Discordo
- 3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

12- A falta de compreensão sobre quais as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

13- O tempo é insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixando-me nervoso.

1 () Discordo totalmente

2 () Discordo

3 () Concordo em parte

4 () Concordo

5 () Concordo totalmente

ANEXO 2 - Parecer Consubstanciado Do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CONDIÇÕES DE SAÚDE E ESTADO NUTRICIONAL DE NUTRICIONISTAS DA ÁREA DE ALIMENTAÇÃO COLETIVA

Pesquisador: Roberta Soares Casaes

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 39723920.8.0000.5699

Instituição Proponente: Universidade Federal do Rio de Janeiro Campus Macaé

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.498.208

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um estudo do tipo transversal, descritivo que será realizado com nutricionistas que atuam na área de Alimentação Coletiva, dentro do território brasileiro. Serão coletados dados relativos às condições de saúde e vida desses nutricionistas, como: Identificação sócio demográfica; dados de peso e altura; estilo de vida; aspectos de saúde e condições sociais. A coleta de dados se dará através da aplicação de questionário estruturado (Apêndice 2), desenvolvido utilizando-se o site "Formulários Google" e auto preenchido pelo voluntário.

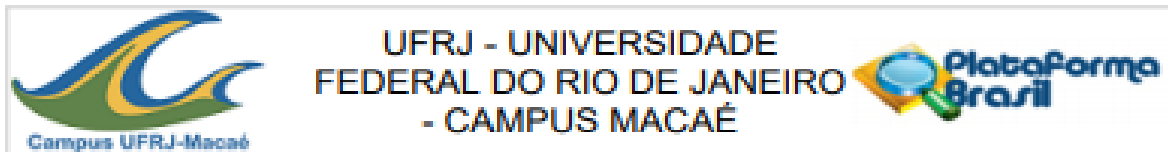
Objetivo da Pesquisa:

Avaliar as condições de saúde e estado nutricional de nutricionistas da área de alimentação coletiva; Traçar o perfil sociodemográfico e ocupacional dos profissionais nutricionistas que atuam na área de alimentação coletiva; Avaliar o estado nutricional dos nutricionistas atuantes na área de Alimentação Coletiva; Avaliar o nível de estresse dos nutricionistas e a sua influencia na saúde; Avaliar a prevalência de preconceito relacionado as questões estéticas dos nutricionistas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos previstos: O preenchimento do questionário pode gerar desconforto e vergonha pela exposição de questões como relato do peso; renda; crenças e sentimentos relacionados com a alimentação; pressões sociais relacionadas a imagem corporal. Alterações de humor podem ocorrer devido a conscientização de questões como comportamentos disfuncionais relacionados

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio FUNEMAC 2o. andar - Sala do CEP UFRJ-Macaé
Bairro: Novo Cavaleiros **CEP:** 27.930-560
UF: RJ **Município:** MACAÉ
Telefone: (22)2141-4006 **E-mail:** cepuf@macae@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.498.208

ao corpo e ao peso. Além disso, como será por meio de auto preenchimento, podem ocorrer cansaço e dúvidas ao responder as perguntas. A quebra de sigilo também deve ser destacada como risco e por isso dados de identificação como nome será feito por meio de código. Em relação ao desconforto, os participantes tem liberdade para desistir da pesquisa a qualquer momento e decidir não preencher e não responder as perguntas do questionário. Não havendo assim, prejuízo para o mesmo. Caso o voluntario se sinta confortável, o contato do pesquisador estará disponível para esclarecimento e encaminhamento para um profissional competente para lidar com questões emocionais relacionadas. Benefícios previstos: Os benefícios em curto prazo dependem da capacidade de interpretação do voluntario como o reconhecimento de comportamentos de riscos e possibilidade de mudança; questionamento acerca de crenças e sentimentos envolvidos no ato de se alimentar; conscientização da necessidade de acompanhamento nutricional e/ou psicológico. A pesquisa também apresenta benefícios a comunidade como o maior conhecimento acerca do nível de estresse e seus impactos na saúde bem como o conhecimento sobre suas condições de saúde, além de benefícios na saúde de forma integral e integrativa com promoção do bem-estar, qualidade de vida e saúde emocional; direcionamento de futuras orientações e intervenções a nível individual e populacional; compreensão e atenção quanto a importância de se promover saúde no ambiente laboral.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide campo "conclusões ou pendências e lista de inadequações".

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "conclusões ou pendências e lista de inadequações".

Recomendações:

Vide campo "conclusões ou pendências e lista de inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado(a) pesquisador(a), ao término da pesquisa é necessário apresentar o Relatório Final (modelo disponível no site <http://www.macaé.ufrj.br> > comissões permanentes > CEP – Ética em Pesquisa). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para o encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio FUNEMAC 2o. andar - Sala do CEP UFRJ-Macaé

Bairro: Novo Cavaleiros

CEP: 27.930-560

UF: RJ

Município: MACAÉ

Telefone: (22)2141-4008

E-mail: cepufjmacae@gmail.com