

Ministério da Saúde

**FIOCRUZ**

**Fundação Oswaldo Cruz**  
**ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA**

*Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana*

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DO NUTRICIONISTA EGRESSO  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO/MG:  
SUBSÍDIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE INDICADORES  
QUALITATIVOS DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL**

Karla Meneses Rodrigues

2004

CONDIÇÕES DE TRABALHO DO NUTRICIONISTA EGRESSO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO/MG: SUBSÍDIOS PARA A  
CONSTRUÇÃO DE INDICADORES QUALITATIVOS DE SATISFAÇÃO  
PROFISSIONAL

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Banca Examinadora na Escola Nacional  
de Saúde Pública (ENSP/FIOCRUZ)  
como parte dos pré-requisitos para a  
obtenção do grau de Mestre em Ciências  
na área da Saúde Pública.

Autora: Karla Meneses Rodrigues

Orientador: William Waissmann

Rio de Janeiro

2004

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a São Judas Tadeu, por terem sempre me atendido. E olha que nesses dois anos de mestrado, eu recorri muito a Eles.

Agradeço também ao meu orientador, William Waissmann por muitas vezes ter me orientado e, em outras, me desorientado, mas hoje percebo que todas as etapas foram importantes. Valeu a parceria, chefe!

Aos colegas nutricionistas, protagonistas da história que conto, que tão sinceramente expuseram suas dificuldades diárias no exercício da Nutrição e que, mesmo assim, acreditam e lutam por um futuro melhor da categoria. Boa sorte para nós!

À querida amiga, nutricionista e faz-tudo Potira. O meu agradecimento especial também a sua família que me recebeu de braços abertos em Belo Horizonte, contribuindo para que o trabalho de campo fosse mais prazeroso ainda.

Às inesquecíveis Conventinas por várias vezes terem atenuado meus ‘chiliques’ com a leveza da amizade. Afinal, ‘fazer mestrado com a gente tem que ter disposição’.

À professora Brani Rozemberg e ao professor Carlos Minayo, pelas sugestões sempre relevantes que, posteriormente, se mostraram fundamentais para as idéias desenvolvidas nessa dissertação.

Às professoras Maria Cristina Freitas e Eronides da Silva Lima por terem tão prontamente aceitado contribuir para o trabalho, apesar da restrição imposta pelo curto tempo.

Ao professor e nutricionista Marcos Bissoli, quem primeiro me mostrou a beleza dos conhecimentos oferecidos pela Saúde Pública e me fez acreditar que a sua aplicação é também possível.

À diretoria da Escola de Nutrição da UFOP e Conselho Regional de Nutricionistas – 4ª região, pelo apoio e crédito dado ao trabalho, desde o início.

Em especial, agradeço as pessoas que, mais do que eu, acreditaram ser possível a realização desse trabalho:

Meu marido Fred, co-autor da minha vida, que desde o início caminhou comigo, me ajudando a decidir qual estrada percorrer, ao mesmo tempo em que esteve confiante e acreditou que eu conseguiria seguir sozinha.

Aos meus amados pais, Ivan e Vitória, que sempre entenderam e apoiaram os meus desejos de estudar um pouquinho mais, apesar de serem eles dois os responsáveis pelo aprendizado mais rico e doce que eu já tive e continuo tendo a cada dia.

Meu muito obrigado à minha família mineira e à minha família fluminense, que me proporcionam a sorte de ter dois lugares onde me sinto em casa.

*“Ciência dá saberes à cabeça e poderes para o corpo. Literatura e poesia dão pão para o corpo e alegria para a alma. Ciência é fogo e panela: coisas inseparáveis na cozinha. Mas poesia é frango com quiabo, deleite para quem gosta” (Rubem Alves).*

## RESUMO

O presente estudo objetiva elaborar um perfil profissional e descrever as condições de trabalho dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto/MG, em suas diferentes áreas de atuação. Para tanto, optamos pela realização de uma investigação baseada em metodologia quanti-qualitativa de pesquisa, desenvolvida em duas etapas: numa primeira etapa, realizamos a aplicação de questionários estruturados a totalidade dos profissionais formados por esta Universidade no período de 1994 a 2001 (N=356); e, num segundo momento, realizamos entrevistas semi-estruturadas com catorze profissionais, selecionados dentre o universo de respondentes dos questionários (n=90), com o objetivo de aprofundarmos algumas questões levantadas na primeira etapa. A análise dos questionários identificou que a maioria dos profissionais atua na área da Nutrição Clínica (67%), seguida de Alimentação Coletiva (54%), Docência (14%) e por fim, Nutrição Social (11%), esses números levam em consideração que 59% atuam em duas ou mais áreas. Dos respondentes, 57% afirmaram desejar permanecer na área que estavam atuando. Dos 33% que desejavam mudar de área de atuação, os nutricionistas da Alimentação Coletiva foram aqueles que se mostraram mais dispostos a exercer a Nutrição em outro setor (44,5%). No outro extremo, tivemos os nutricionistas docentes, onde apenas 7,6% demonstraram vontade de atuar em outro setor. A Docência e a Nutrição Social apareceram, respectivamente, em primeiro e segundo lugar como as áreas de trabalho mais almejadas pelos profissionais que relataram interesse em mudar de setor. Com a análise das entrevistas, pudemos observar alguns dos principais determinantes desta vontade de mudar de área de atuação. Para os entrevistados, a autonomia frente à organização do trabalho e o reconhecimento – por parte dos pacientes/comensais e dos colegas de trabalho – dos seus saberes mostraram-se mais importantes para esta situação do que o vínculo de trabalho e a remuneração. Tais resultados contrastaram com os pressupostos iniciais do estudo que consideravam estes dois últimos fatores como determinantes principais de satisfação profissional. A partir da análise das condições de trabalho do nutricionista egresso da UFOP em suas diferentes áreas de atuação, acreditamos ser possível subsidiar a construção de indicadores qualitativos de satisfação profissional, apontando, ainda, para a possibilidade de reprodução deste cenário em nível nacional.

Palavras-chave: Satisfação Profissional; Condições de Trabalho; Nutricionista; Construção de Indicadores.

## **ABSTRACT**

The present work objectives to trace a professional profile and to describe some work conditions of the Nutrition graduates from The Federal University of Ouro Preto, Minas Gerais State/Brazil. To achieve this objective, we drew a two stage quantitative research project: first, we applied a structured questionnaire to the totality of the UFOP's Nutrition graduates which concluded their courses between 1994 and 2001 (N=356); and, in second place, we performed fourteen semi-structured interviews with key-informants, selected among the questionnaire respondents (n=90), with the objective to detail some items revealed by the questionnaires. The questionnaires' analysis pointed that most of the respondents actuate in Clinical Nutrition (67%), followed by Collective Alimentation (54%), Teaching Activities (14%) and Social Nutrition (11%). Among the respondents, 57% said that wish to stay at the actual workplace. Among the respondents that wish to change their actual workplace (33%), the Collective Alimentation sector aggregates the largest number of professionals (44,5%), while the Teaching Activities sector holds the smallest one (7,6%). Teaching Activities and Social Nutrition sectors appears as the areas where the professionals unhappy with their actual workplace want to move to. With the interviews analysis, we could observe some of the most important determinants of this situation. For the interviewees, the autonomy related to the work organization and the recognition – by patients and work colleagues – of the specific professional knowledge were more important determinants of job satisfaction then salary and employment insertion. These data contrast with the study's initial presupposition, that considerate these two factors as the most important determinants of job satisfaction. With the analysis of work conditions of the UFOP's Nutrition graduates – in their different professional acting areas – we believe that is possible to construct some job satisfaction qualitative indicators that may be reproduced into a national level.

Key-words: Job Satisfaction; Work Conditions; Nutritionist; Indicators Construction.

## SUMÁRIO

<b>1 – INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 – A conformação do campo de atuação do nutricionista no Brasil .....	10
1.1.1 – Políticas e programas governamentais de alimentação e nutrição no Brasil.....	11
1.1.2 – O campo e as condições de trabalho do nutricionista na atualidade.....	19
1.2 – Uma tentativa de conhecer os determinantes de satisfação profissional no trabalho em Nutrição.....	25
<b>2 – OBJETIVOS .....</b>	<b>30</b>
<b>3 – METODOLOGIA .....</b>	<b>31</b>
3.1 – Os sujeitos da pesquisa.....	31
3.2 – As etapas da pesquisa de campo.....	32
3.2.1 – Fase exploratória de campo.....	32
3.2.2 – Construção e aplicação dos questionários estruturados.....	32
3.2.3 – Análise dos questionários e definição das categorias empíricas.....	33
3.2.4 – Processo de seleção dos informantes-chave.....	33
3.2.5 – Realização das entrevistas semi-estruturadas.....	34
<b>4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>36</b>
4.1 – Análise dos questionários.....	36
4.1.1 – Dados pessoais, formação e titulação.....	36
4.1.2 – Atuação profissional.....	37
4.1.3 – Vínculo empregatício e jornada de trabalho.....	39
4.1.4 – Remuneração e desejo de mudar de área de atuação.....	41
4.1.5 – Perfil dos informantes-chave selecionados para as entrevistas.....	42
4.2 – Análise das entrevistas.....	42
4.2.1 – A atuação do nutricionista no exercício profissional.....	42
4.2.2 – O trabalho na Alimentação Coletiva.....	46
4.2.3 – O trabalho na Nutrição Clínica.....	59
4.2.4 – O trabalho na Docência.....	66
4.3 – O desafio na construção de indicadores qualitativos de satisfação no trabalho do nutricionista.....	69
4.3.1 – Os determinantes da satisfação em duas áreas de atuação no nutricionista.....	70
4.3.2 – Vinculação ao trabalho e satisfação profissional.....	78
<b>5 – CONCLUSÕES.....</b>	<b>78</b>
<b>6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>79</b>
<b>7 – ANEXOS.....</b>	<b>83</b>
7.1 – Anexo 1 – Carta da apresentação da Pesquisa.....	83
7.2 – Anexo 2 – Questionário.....	84
7.3 – Anexo 3 – Roteiro de Entrevistas semi-estruturadas.....	89

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ABN – Associação Brasileira de Nutrição

ASA – Administração de Serviços de Alimentação

CFN – Conselho Federal de Nutricionistas

CNA – Comissão Nacional de Alimentação

CONSEA – Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional

CRN – Conselho Regional de Nutricionistas

CRN-4 – Conselho Regional de Nutricionistas da 4ª Região (RJ, ES e MG)

IMC – Índice de Massa Corporal

INAN – Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição

MESA – Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar

PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador

RT – Responsabilidade Técnica

SAPS – Serviço de Alimentação e Previdência Social

SND – Serviço de Nutrição e Dietética

STAN – Serviço Técnico de Alimentação Nacional

UAN – Unidade de Alimentação e Nutrição

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

## 1 – INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, observamos no país um grande aumento no número de cursos de graduação em nutrição que, anualmente, lançam no mercado de trabalho em torno de quinze mil profissionais que, nem sempre, encontram espaço de atuação. Esta realidade vem gerando uma série de problemas – de ordens econômica, social, física e psicológica – que dão a tônica da atual situação profissional do nutricionista no país, caracterizada pela inserção marginal no mercado de trabalho, precarização dos vínculos trabalhistas e condições de trabalho insalubres (Viana, 1996; Bosi, 2000).

A partir do último quarto do século XX, a nutrição se solidifica enquanto profissão, ainda que com uma tímida e marginal participação na formulação e condução de políticas públicas no campo da Saúde e Alimentação. Seja para proteger a saúde de indivíduos e coletividades através de recomendações adequadas de nutrientes<sup>1</sup>, seja para controlar o aumento das doenças crônico-degenerativas ou mesmo pela incansável busca por um padrão corporal estético ditado por modismos.

Esse cenário contribuiu para a estruturação de um trabalhador inicialmente chamado de dietista e, posteriormente, de nutricionista (ABN, 1991).

Para acompanhar esse crescente mercado profissional, as instituições formadoras promoveram uma verdadeira corrida para a criação de cursos de graduação (ensino superior) em nutrição no país, movimento este que acompanhou a regulamentação da profissão de nutricionista.

O primeiro fato tornou-se possível com um parecer do Conselho Federal de Educação do ano de 1962. Já a segunda empreitada demorou mais alguns anos e esteve permeada por diversas idas e vindas, como em 1966, quando o então presidente Castelo Branco vetou o projeto de lei que dispunha sobre a regulamentação da profissão de nutricionista. A conquista viria um ano mais tarde, em 1967. Esta vitória pertenceu ao esforço de um grupo de nutricionistas brasileiros engajados no reconhecimento oficial de uma prática que já existia há mais de 20 anos, desde 1943 (ABN, 1991).

No Brasil, os cursos de Nutrição surgem a partir de 1939, com a criação do Curso de Nutricionista da Universidade de São Paulo/USP. Nas três décadas seguintes são inaugurados mais seis cursos. No Rio de Janeiro, o primeiro a ser criado é o Curso de Auxiliares de Alimentação do Serviço de Alimentação e Previdência Social (SAPS), em 1944, onde hoje é o Instituto de Nutrição da Universidade do Rio de Janeiro/UNIRIO. Também em 1944 aparece a Escola Técnica de Assistência Social Cecy Dodswort, hoje Instituto de Nutrição da Universidade Estadual do Rio de Janeiro/UERJ; em 1946 é a vez da Universidade do Brasil, hoje Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ; na

Universidade Federal da Bahia/UFBA aconteceu em 1956; e na Universidade Federal de Pernambuco/UFPE em 1957. Em 1968 é fundado o curso de nutricionista da Universidade Federal Fluminense/UFF. Até o ano de 1988, um total de 34 cursos nasceu em território nacional (ABN, 1991, Vasconcelos, 2001). Segundo o Conselho Federal de Nutrição, até o mês de dezembro de 2002, o número atingiria a cifra de 162 cursos no país (CFN, 2003).

Esses números impressionantes aguçaram nosso interesse a respeito de uma categoria de trabalhadores que, em sessenta e cinco anos de existência real no país, teve o número de cursos em universidades aumentado em quase 500%. Nossas indagações focalizaram-se em alguns pontos principais: a) qual(is) o(s) motivo(s) desse aumento desenfreado?; b) teria o mercado de trabalho crescido nesta mesma proporção?; c) os nutricionistas ainda se mantêm prioritariamente no setor público?; d) onde estão atuando esses nutricionistas?; e) quais seriam as atuais condições de trabalho vivenciadas por esses profissionais?

Acreditamos que, para melhor compreensão do nosso objeto de estudo, será necessário mergulharmos no processo histórico de constituição e consolidação da carreira de nutricionista no Brasil. Para tanto, recorreremos a alguns referenciais teóricos que recuperassem os passos trilhados pela categoria para, enfim, chegarmos à contemporaneidade do mundo globalizado. Enfatizaremos alguns dos programas de alimentação e nutrição criados pelos governos brasileiros para que possamos entender como se deu a construção do campo de atuação dos nutricionistas no país.

### **1.1 – A conformação do campo de atuação do nutricionista no Brasil**

Apesar da origem de uma abordagem da dietética como experiência concreta de trabalho não estar completamente esclarecida e, muito menos existir um consenso sobre a origem dos trabalhadores que exerceriam as atividades concernentes à nutrição<sup>2</sup>, no capítulo introdutório do livro "Histórico do nutricionista no Brasil - 1939 a 1989, coletânea de depoimentos e documentos" (ABN, 1991) encontramos um registro histórico minucioso sobre as possibilidades que cercam o nascimento da carreira de nutricionista/dietista no mundo para, enfim, apresentar um detalhado histórico do percurso que possibilitou a consolidação da profissão de nutricionista no Brasil.

De um modo geral, a formação do nutricionista latino-americano coincide com a formação de profissionais para o mercado de trabalho em saúde, processo desencadeado pelo modo de produção capitalista em desenvolvimento na América Latina durante as primeiras três décadas do século XX (Prado & Abreu, 1991; Costa, 1999). A premissa

baseava-se na criação de profissionais especializados que capitalizassem a saúde, ou seja, a transformasse em mercadoria lucrativa. Tal especialização levou a uma conseqüente divisão técnica do trabalho em saúde, tendo surgido novos profissionais, entre eles, o nutricionista. Durante os anos de 1930-1950, como o espaço privilegiado para atenção médica era o hospital, o nutricionista dá seus primeiros passos neste ambiente, exercendo sua prática sem, contudo, participar na promoção e prevenção da saúde, sendo apenas uma prática curativa e individual (Costa, 1999). No Brasil, este fato aconteceu em 1942, com a instalação do primeiro Serviço de Alimentação no Hospital dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro (Santos, 1988 apud Prado, 1993). Além desta prática hospitalar, ainda na década de 1940, o nutricionista brasileiro firma suas raízes nas políticas estatais, na fase que o modelo capitalista de produção se vincula ao modelo de desenvolvimento populista do país. Em relação às ações estatais de alimentação e nutrição pensadas conforme este contexto descrito, duas merecem destaque especial: o SAPS e o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Estes dois exemplos traduzem bem como o Estado tratou *"para que alguns dos consumidores mais prejudicados pela dinâmica do mercado tivessem acesso à alimentação"* (Silva, 1998:104).

É bastante extenso o número de artigos que trata dos diversos órgãos já criados pelo governo, cuja finalidade centrava-se na análise dos assuntos voltados para a alimentação e nutrição da população (L'Abbate, 1988, 1989; Schmitz et al, 1997; Silva, 1998). Eles nos auxiliam na compreensão do processo de profissionalização do nutricionista e suas recorrentes condições de trabalho nos dias atuais, motivo pelo qual faz-se um rápido retrospecto de suas principais características.

#### 1.1.1 – Políticas e programas governamentais de alimentação e nutrição no Brasil

Nas décadas de 1930-40, o governo começava a se preocupar com a situação nutricional da população trabalhadora, que deveria estar com a saúde em bom estado, requisito aparentemente imprescindível ao processo de industrialização em que vivia o país (Prado & Abreu, 1991; Silva, 1998). Também era de vital importância que os ânimos não estivessem exaltados, ou seja, que o crescente operariado tivesse resposta para suas reivindicações sociais. O Estado, para conter tais clamores populares, tomava soluções de cunho assistencialista, e esta foi a justificativa implícita na criação, em 1940, do SAPS - primeiro órgão governamental de políticas públicas de alimentação no Brasil (L'Abbate, 1988; Prado & Abreu, 1991).

O Estado getulista almejava manter um ‘laço simbólico’ com os contribuintes do Instituto de Aposentadoria e Pensões, isto é, através da garantia de uma alimentação em condições higiênico-sanitárias adequadas, os trabalhadores urbanos não desviariam sua atenção para assuntos que porventura pudessem provocar tensões sociais, como era o caso do salário mínimo. No SAPS, a direção ficava a cargo de médicos nutrólogos que, preocupados com a ‘aplicação social da ciência da nutrição’, convergiram sua proposta de combate à fome aos interesses de legitimação de forças dos setores governamentais (L'Abbate, 1988). Foi a junção da fome com a vontade de poder.

A partir de 1943, os restaurantes administrados pelo SAPS, além de fornecer refeições, passam também a formar auxiliares técnicos em nutrição, posteriormente dietistas, para, finalmente, promoverem a formação acadêmica superior de nutricionistas. Através da análise da descrição das atribuições iniciais destes profissionais é possível entender alguns dos (des)caminhos trilhados pela categoria que hoje conforma os nutricionistas:

***“aos auxiliares de nutrição cabia a parte (...) de educar a família do trabalhador em geral, e do previdenciário em particular; o médico nutrólogo era um orientador, supervisor, pesquisador e planejador em Alimentação e Nutrição; o dietista se responsabilizava pela administração de restaurantes mantidos pelo SAPS”*** (Santos, 1988:54 apud Prado, 1993:7).

Como podemos perceber, desde os momentos iniciais o dietista/nutricionista desenvolveu apenas atividades executivas, tendo sido considerados bons profissionais de nível técnico, ficando as atividades de caráter formulador de políticas públicas de alimentação e nutrição restritas aos médicos nutrólogos. Mesmo ao se transformar em curso superior, tal realidade descrita não se modificou e os detentores do saber continuaram sendo os nutrólogos (Prado, 1993). Não se trata aqui de criticar a categoria médica, mesmo porque entendemos a importância dela para a configuração do dietista/nutricionista brasileiro, mas de chamar a atenção para um fato que ainda hoje representa um entrave para a atuação plena do nutricionista em algumas de suas atribuições de direito. Acreditamos que podemos compreender melhor uma situação que ainda é atual, se olharmos para o passado.

Aos nutrólogos cabia a responsabilidade de promover a educação alimentar aos usuários dos restaurantes do SAPS, através da divulgação dos conhecimentos da Ciência da Nutrição em cartazes e folhetos explicativos. Com essa atitude pretendiam que o operariado aprendesse a comer corretamente. Mais do que uma aplicação higienista da Nutrologia, o SAPS representou ainda um local de atuação destes estudiosos onde era

possível um desenvolvimento de uma ciência que tratasse a nutrição nos seus aspectos sociais (L'Abbate, 1988).

Vasconcelos (2001) resgata a relevância de um grupo de intelectuais que contribuíram para a consolidação do campo da Nutrição em Saúde Pública no país. Entre os nomes famosos, encontramos os pernambucanos Josué de Castro, Nelson Chaves e Gilberto Freire. O autor salienta que, através da análise das obras destes médicos nutrólogos, podemos constatar a grandiosa tarefa proposta por eles: abordar assuntos referentes às condições nutricionais da população brasileira sob uma ótica social.

Como muito bem analisa L'Abbate (1988), para o Estado, o SAPS representou apenas uma medida complementar aos seus desejos políticos de instauração de um novo modo de acumulação; já para a nutrição, mostrou novas formas de atuação, novos campos de produção de saber, sendo a administração dos restaurantes populares o primeiro ambiente de trabalho restrito ao dietista/nutricionista. Esse organismo teve vida longa e resistiu por 27 anos, sendo extinto em 1967, durante o regime militar.

Em 1942 foi criada a segunda agência pública de política de alimentação - o Serviço Técnico da Alimentação Nacional (STAN). Seu objetivo era orientar um plano de economia alimentar embasado por dados científicos, apoiando a industrialização de produtos alimentares, em prol das necessidades da população. As pesquisas realizadas detiveram-se principalmente no desenvolvimento tecnológico de conservação de alimentos - desidratação - e formulação de fármacos - vitaminas e minerais. É o que L'Abbate (1988) chama de 'início do namoro entre a Nutrologia e a indústria'. Aqui, como no SAPS, está presente uma convergência de interesses entre os estudiosos da Nutrição, o governo e o capital. No entanto, esta é uma relação dinâmica, onde os intelectuais mantêm uma certa autonomia, mesmo como funcionários a serviço do Estado, através dos textos científicos publicados nos Arquivos Brasileiros de Nutrição - primeira revista específica da área de nutrologia editada no país. É nos *Arquivos* que Josué de Castro consolida seu prestígio nacional (L'Abbate, 1988), estendendo sua influência acadêmica e política para além dos limites do país, ao informar e discutir o problema alimentar de uma forma jamais ousada, associando a fome ao panorama social e político, não só do Brasil, mas do mundo.

Com a extinção do STAN, em 1945, é criada, no mesmo ano, a Comissão Nacional de Alimentação (CNA) que se destinava ao estudo de todos os assuntos que se prendiam à alimentação da população.

No Brasil, a desnutrição como uma questão de saúde pública só se torna evidente diante da realidade desenhada pelo contexto nacional do período pós-II Guerra, quando o populismo se torna insustentável e o capital externo, particularmente o norte-americano, passa a ditar as normas para o crescimento econômico do país. No contexto internacional, a polarização capitalismo x socialismo provocava temor nas grandes potências preocupadas com o fascínio que a propaganda socialista exerceria nos países pobres. Desta forma, no início dos anos da década de 1950, destaca-se uma colaboração financeira de organismos internacionais a programas de alimentação e nutrição implementados pela CNA. Com a ajuda de recursos financeiros do *United Nations International Children Emergent Found* (UNICEF), o governo iniciou dois programas de suplementação alimentar - um para gestantes e nutrízes e outro para crianças em idade escolar (L'Abbate 1988; Prado, 1993; Schmitz et al., 1997).

A Comissão Nacional da Alimentação existiu por quase trinta anos (1945-1972) e representou uma mistura dos padrões de intervenção estatal das políticas de alimentação e nutrição dos anos de 1940 - educação alimentar - com a dos anos de 1970 - suplementação alimentar de populações específicas diagnosticadas como sendo grupo de risco, subsídio à comercialização de alguns produtos alimentares básicos e refeições para trabalhadores em convênio com as empresas (L'Abbate, 1989).

A intervenção estatal na área da alimentação e nutrição, após a substituição do populismo pela ditadura militar, consolidou-se com a criação do Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição (INAN), em 1972, estando vinculado ao Ministério da Saúde, cuja função principal era dar assessoria técnica ao governo na formulação da Política Nacional de Alimentação. O INAN é instituído no cenário nacional num momento em que os trabalhadores enfrentavam uma crise desencadeada pelo fim do milagre brasileiro, modelo econômico centralizador de renda, que diminuiu o poder de compra dos assalariados, fazendo com que o item alimentação pesasse cada vez mais no orçamento familiar (L'Abbate, 1989; Prado & Abreu, 1991; Silva, 1998).

Diferentemente dos estudiosos dos anos de 1940, que se pautavam num paradigma social, os tecnocratas dos anos de 1970 se apoiavam num paradigma técnico. Ao contrário do que acontecia com os intelectuais que escreviam para os Arquivos Brasileiros de Nutrição, pesquisadores de pensamentos livres e pertencentes a uma vertente social, os especialistas que estavam à frente dos órgãos tecnoburocráticos do Estado não possuíam voz ativa, mas assumiam o discurso do planejador governamental (L'Abbate, 1989). No tocante aos nutricionistas, as intervenções governamentais regidas pelo INAN não fizeram crescer suas chances de exercício de atividades de

planejamento, supervisão e orientação técnica na área da saúde pública. Aqueles que atuavam nas Secretarias Estaduais de Saúde encarregavam-se da programação regional das atividades propostas pelo INAN. Já nas Secretarias Estaduais de Educação, dedicavam-se ao programa de alimentação do escolar e nas unidades de saúde assumiram a suplementação alimentar dos grupos vulneráveis (Prado, 1993).

Apesar das políticas de alimentação terem alcançado um progresso considerável em termos de análise, planejamento e diversificação sob a coordenação do INAN, os programas não superaram o enfoque assistencial e clientelista, ficando somente no âmbito das práticas emergenciais que andavam descompassadas com outras ações de saúde necessárias, mesmo quando vinham revestidos com um caráter de transformação estrutural do quadro socioeconômico vigente (Schmitz et al., 1997).

O exemplo mais chamativo desta afirmação fica por conta de toda a controvérsia que ronda o Programa de Alimentação do Trabalhador até hoje. O PAT foi instituído em 1976, destinado a subsidiar a alimentação do trabalhador urbano que recebesse até cinco salários mínimos, assegurando maior produtividade, menor absenteísmo, menor número de acidentes e rotatividade nas empresas (L'Abbate, 1989; Schmitz et al., 1997; Silva, 1998). Em termos de recursos disponíveis, foi o programa mais importante do INAN, apesar de sua vinculação institucional com o Ministério do Trabalho. Representava um duplo estímulo para as empresas *"pelo incentivo fiscal e pelo desconto do custo operacional com as despesas realizadas com a alimentação do trabalhador"* (L'Abbate, 1989:39). As refeições podiam ser oferecidas em restaurantes administrados por autogestão ou através de serviços terceirizados e deveriam obedecer a uma quantidade especificada de calorias<sup>3</sup>, sendo o planejamento, a organização, a direção, a supervisão e a avaliação de serviços de alimentação e nutrição atividades restritas ao nutricionista<sup>4</sup>.

A implementação do PAT se dá num contexto histórico de arrocho salarial e contenção dos movimentos organizados pelos trabalhadores, representando, assim, uma política social de duplo sentido: por um lado, contribui para a manutenção da saúde dos trabalhadores de baixa renda, fornecendo refeições no próprio local de trabalho e, por outro, beneficia a acumulação capitalista, através do controle da força de trabalho, exercendo um papel ideológico – um 'laço simbólico'. Desta forma, o Estado atrelava o trabalhador aos seus interesses capitalistas que vinham maquiados sob um discurso humanitário, quando, na verdade, pretendiam dificultar a organização dos trabalhadores como classe. Essa é uma das muitas críticas feitas ao programa (L'Abbate, 1989). Outra crítica diz respeito à extensão da cobertura dos beneficiados. Seria preciso avaliar a

possibilidade de aumentá-la para além dos trabalhadores de grandes centros urbanos, ou seja, também para trabalhadores da área rural. Uma atitude inovadora seria atender os trabalhadores informais (Silva, 1998). A relevância dessa questão se apresenta num momento onde grande parte dos trabalhadores no Brasil encontra-se na informalidade, sem seus direitos sociais garantidos. De acordo com dados do Censo Demográfico de 2000, mais de 16 milhões de trabalhadores não têm qualquer vínculo de trabalho formal, representando 36,90% daqueles que estavam empregados (IBGE, 2004). Já uma pesquisa realizada no âmbito do Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada (IPEA) informa que o percentual de trabalhadores informais – trabalho assalariado sem carteira e trabalho por conta própria – atingiu um valor de 50,04% ao término de 2002 (Ramos e Brito, 2003). Portanto, fornecer uma alimentação de baixo custo e teoricamente, balanceada em nutrientes apenas para os trabalhadores formais, seria, no nosso entender, mais uma forma de segregação.

Outro ponto a ser destacado no PAT é que, apesar de exigir que as grandes refeições – almoço, jantar e ceia – forneçam, no mínimo, 1400 calorias e um percentual protéico-calórico de seis por cento<sup>5</sup>, muito se especula sobre a real qualidade da alimentação em termos nutricionais. Silva (1998) destaca que, mesmo estando os trabalhadores beneficiados pelo programa dentro do padrão normal do índice de massa corporal (IMC), poderão apresentar alguma desordem nutricional.

Em todos os estudos realizados para analisar a efetividade e eficácia do PAT, o resultado encontrado é que o programa precisa ser reformulado a fim de evitar distorções dos seus objetivos. No entanto, é clara a necessidade de mantê-lo em funcionamento enquanto a situação socioeconômica do país não apresentar mudanças (Silva, 1998).

O PAT, assim como o SAPS, representou um nicho de consolidação da carreira do nutricionista. A exigência deste profissional na administração de um restaurante conveniado ao programa e uma Resolução do Conselho Federal dos Nutricionistas (CFN) que limita a atuação do nutricionista ao exercício de apenas uma Responsabilidade Técnica<sup>6</sup> (RT), no PAT, fez crescer a mercado de trabalho. Na realidade, um ambiente concorrido entre cozinheiros, técnicos de nutrição e economistas domésticos. Além do mais, Prado & Abreu (1991), em pesquisa realizada com nutricionistas do estado do Rio de Janeiro, encontraram que apenas 4% dos profissionais pesquisados referiam exercer RT, resultado que não coincidia com a pretensão de ser o PAT um campo de grande absorção da categoria. As autoras

observaram que, pelo contrário, as RTs estavam concentradas nas mãos de um pequeno grupo, ao que parece descumprindo a própria Resolução do CFN.

No início dos anos de 1980, perante o aumento dos juros da dívida externa brasileira, houve necessidade de um ajuste econômico de acordo com as regras ditadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI). Com o país vivenciando uma séria recessão, com altos índices inflacionários e o desemprego aumentando velozmente, o militarismo entra em crise. Diante deste panorama, o país luta pela redemocratização, culminando com o Movimento 'Diretas Já'. Desta forma, o governo que se instala em 1985 (Tancredo Neves – José Sarney), pareceu que colocaria para si a responsabilidade de assumir com mais força o setor social e, dentro dele, as intervenções na alimentação (L'Abbate, 1989; Schmitz et al., 1997).

No entanto, na Nova República as intervenções alimentares seguem um padrão bastante parecido àqueles observados na década anterior. A alteração visível situou-se no aumento de cobertura de beneficiados de alguns dos programas coordenados pelo INAN, além da pretensão de estendê-los às regiões Nordeste e Norte (L'Abbate, 1989).

Nos últimos anos da década de 1980, a mudança que mais se fez sentir foi a descentralização da operacionalização dos programas, havendo maior participação dos estados e municípios (Schmitz et al., 1997), associadas que estavam as ações de um movimento que atingia todo o setor saúde, culminando em 1988 com a promulgação da nova Constituição e, posteriormente, com a instalação do Sistema Único de Saúde (SUS).

Durante o governo Fernando Collor de Melo (1990-1992), ocorre drástica redução de custos destinados aos programas, culminando com a desativação de vários deles. Este foi um período de grande retrocesso na área social do país, onde se cogitou a extinção do INAN devido ao seu enfraquecimento técnico, político e financeiro (Schmitz et al., 1997).

Os anos que se seguiram ao afastamento de Collor da presidência da república mostraram-se, em comparação aos precedentes, favoráveis aos movimentos populares que apresentavam uma organização capaz de juntar governo, empresas e sociedade num objetivo comum: o combate à fome. Este movimento foi liderado pelo sociólogo Herbert de Souza e intitulado: "Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida". Ainda no governo de Itamar Franco (1992-1994), procurou-se reforçar a atuação do INAN, mobilizando e potencializando os programas existentes que haviam sido desarticulados na gestão anterior (Schmitz et al., 1997).

Durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), os gastos sociais não foram prioritários, houve a extinção do INAN e na área de alimentação e nutrição atuou o 'Comunidade Solidária', programa detentor de objetivos mais amplos que os anteriores, pois almejava o combate à fome e a pobreza dentro de um plano nacional de estabilização econômica numa parceria entre o Estado e a sociedade (Schmitz, et al.1997; Silva, 1998).

Estamos em um novo momento. Com a vitória presidencial do Partido dos Trabalhadores (PT) em 2002, o objetivo principal encontra-se no desejo de que todos os brasileiros se alimentem pelo menos três vezes ao dia. Para conseguir esse difícil intento, Luís Inácio Lula da Silva lançou seu programa "Fome Zero". Um Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (CONSEA), formado por 62 pessoas, tem procurado definir as normas para o combate à fome (MESA, 2003). Dentre seus integrantes está a nutricionista conselheira do Conselho Federal de Nutricionistas (CFN), Sandra Chemin (CFN, 2003), o que significa uma vitória para esta categoria profissional ao pensarmos numa representação na etapa de formulação de políticas públicas, não apenas nas suas ações executoras.

Depois de mais de um ano de criação do Fome Zero podemos avaliar, entretanto, que as alegadas intenções do governo ainda estão longe de se concretizar, onde o programa de campanha do PT corre o risco de repetir o destino dos muitos já instituídos no Brasil: perder seus objetivos em burocracias desnecessárias e ações clientelistas. Citando apenas um exemplo que esteve presente nos últimos dias na imprensa nacional, temos o Cartão Alimentação, alvo de críticas por beneficiar famílias que não se enquadram no perfil exigido para o cadastramento do recebimento do benefício - R\$ 50,00 para cada família com renda mensal *per capita* inferior a meio salário<sup>7</sup> mínimo.

Como podemos notar, revendo a História do Brasil e analisando os momentos de inserção do nutricionista, é possível observar que os instrumentos usados nas políticas de alimentação e nutrição eram claramente mantenedores da ordem e da estabilidade política, servindo para a legitimação da hegemonia do Estado. Dificilmente as soluções eram orientadas na direção de mudanças estruturais profundas da organização econômica, política e social e, quando esta intenção era verdadeira, prevalecia a resistência dos controladores da política econômica e as intervenções caíam no âmbito assistencial.

### 1.1.2 – O campo e as condições de trabalho do nutricionista na atualidade

Para outros profissionais, como os médicos, observamos um grande número de estudos acerca das condições e do perfil profissional da categoria, como o projeto realizado em meados dos anos de 1990, coordenado por Machado (1997). Este projeto baseia-se na análise de aspectos sócio-demográficos, formação profissional, estrutura e dinâmica do mercado de trabalho e percepções que interferem na atuação ética e na organização sindical. Nele, há um capítulo que privilegia, inclusive, uma abordagem das relações sociais de gênero, onde são discutidos os conflitos e os preconceitos sociais enfrentados pelas médicas do país. Tal intento foi conseguido por um somatório de forças entre pesquisadores da academia e Conselho Federal de Medicina (Machado, 1997).

Já no campo da nutrição, enquanto a literatura que trata da formação do nutricionista no Brasil é bastante extensa, há uma carência de estudos acerca de sua ***"prática, em especial das relações que se estabelecem no dia-a-dia do trabalho e na subjetividade que nele se elabora"*** (Bosi, 1996:27). Alguns autores como Boog et al. (1988; 1989), Vasconcelos (1991), Costa (1996) e Gambardella et al. (2000) têm refletido sobre o assunto, num esforço em traçar o perfil profissional dos nutricionistas e, apesar dos vários aspectos relevantes que foram levantados, tais estudos representam um número pequeno e isolado, com representatividade apenas regional.

Anteriormente, fizemos um rápido resgate histórico das raízes da profissão do nutricionista, tentando conhecer suas origens para então entendermos quais os caminhos trilhados por essa categoria hoje no mundo do trabalho. Acabamos por perceber que a nutrição se solidificou juntamente com o processo desenvolvimentista instalado no país, firmando-se nos grandes centros, especialmente São Paulo e Rio de Janeiro, encontrando nichos de atuação conforme a necessidade se impunha, como educação alimentar das famílias dos trabalhadores, alimentação nos hospitais e administração dos restaurantes populares do SAPS (ABN, 1991).

Nas décadas de 1940-60 a nutrição consolidou-se em quatro grandes áreas (ABN, 1991; Vasconcelos, 1991; 2001; Alves et al. 2003), a Nutrição Clínica, Alimentação Coletiva, Nutrição Social e Docência. A Nutrição Clínica ou Dietoterapia é voltada para ações curativas, no nível individual, usando como terapêutica o alimento. Em geral, é uma prática identificada com a instituição hospitalar e com o atendimento a pacientes em ambulatórios, clínicas especializadas, consultórios particulares e *spas*. A Alimentação Coletiva, Alimentação Institucional, Administração de Serviços de Alimentação ou Produção é um campo do conhecimento da nutrição onde se procura

racionalizar a alimentação de coletividades sadias e enfermas e cujo local de trabalho é um restaurante ou cozinha industrial de empresas públicas e privadas. Quando acontece em nível hospitalar é correntemente descrita como Serviço de Nutrição e Dietética (SND). A Nutrição Social, Nutrição Comunitária, Nutrição Aplicada ou Nutrição em Saúde Pública é a área dirigida para ações de caráter coletivo e preventivo, pretendendo contribuir para que toda a sociedade tenha acesso aos alimentos de forma igualitária. Normalmente acontece no âmbito dos órgãos públicos. E, por fim, a área da Docência, que contempla, em seus conteúdos, as três citadas acima, caracterizando-se pela realização de atividades de ensino: aulas práticas e teóricas, pesquisa e extensão em Nutrição. Encontramos nutricionistas professores em cursos técnicos de nutrição, cursos de graduação e pós-graduação de nutrição e também em matérias referentes à alimentação humana de outros cursos formadores de profissionais da saúde.

No que se refere às condições de trabalho do nutricionista no Brasil, pudemos observar que mesmo trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal encontram-se, hoje, numa situação de insegurança, instabilidade e precariedade dos vínculos trabalhistas. Com as profundas transformações do paradigma produtivo flexibiliza-se a força de trabalho, surgindo então novas formas de contratação.

Um exemplo adequado é o dos nutricionistas do Pólo Petroquímico de Camaçari estudados por Viana (1996), que verificou que 40% dos profissionais eram contratados diretamente pelas indústrias, ao passo que 60% pelas prestadoras de serviço, as concessionárias, sendo que, deste quantitativo, 2,5% representavam mão-de-obra temporária. Fato curioso surge quando dados como tipo de vínculo empregatício foram cruzados com tempo de serviço: do total de nutricionistas que possuíam contrato com a própria empresa, o período era mais extenso, de dois a dez anos no emprego. Nas empresas terceirizadas, o tempo de vínculo profissional é bem menor, sendo que 83,33% possuíam tempo inferior a quatro anos. As diferentes condições de trabalho continuam quando analisadas outras categorias como jornada, salário, local adequado para o exercício das atividades, denominação para o cargo que ocupa, hierarquia e autonomia. Nutricionistas vinculados às concessionárias apresentaram as condições menos favoráveis, por vezes chegando ao extremo de 6,25% dos autogestores ganharem de 28 a 30,9 salários mínimos, enquanto que 12,5% dos terceirizados recebiam de 1 a 2,9 salários mínimos. Na média salarial, essa última categoria de trabalhadores recebe apenas um terço do que a primeira (Viana, 1996).

Ansaloni (1999) acredita não serem apenas estes os muitos problemas que pairam sobre o trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas.

Aprofunda o tema ao analisar a organização do trabalho e a natureza das atividades do nutricionista e ressalta seus conteúdos técnico, administrativo e gerencial, inter-relacionando-os com os cargos ocupados na hierarquia das empresas. A pesquisa sinaliza que a hierarquização do trabalho dos profissionais atuantes na produção de refeições coletivas da região metropolitana de Belo Horizonte tem reflexos diretos na divisão e no conteúdo do trabalho desenvolvido, ou seja, o grau de desempenho de atividades administrativas é mais preponderante para os cargos superiores na hierarquia da empresa. Por conseguinte, o predomínio das atividades técnicas é observado nas posições menos elevadas. A diferenciação aparece já na denominação do cargo assumido na estrutura empresarial: os responsáveis pelas funções marcadamente administrativas são chamados de Gerentes Operacionais ou Gerentes Técnicos; os responsáveis pelas etapas de produção das refeições são chamados de Nutricionistas, Coordenadores ou Supervisores de Produção.

As diferenças entre essas duas funções exercidas por nutricionistas ultrapassam as tarefas priorizadas, se estendendo ainda pelo local de trabalho e sentimentos de valorização profissional. Os cargos próximos ao topo da hierarquia ficam lotados nos escritórios regionais ou matrizes; os trabalhadores que têm atuação predominantemente técnica são fixados nas unidades de produção. Este último grupo, formado principalmente por recém-formados, vê a transferência para o escritório regional como uma forma de crescimento na profissão e como uma alternativa de se livrar das adversas condições de trabalho encontradas em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) (Ansaloni, 1999).

No caso dos sujeitos desta última pesquisa, é encontrada uma situação paradoxal, pois, mesmo desejando uma promoção para os escritórios regionais, admitem uma insatisfação com o grau de utilização de conhecimentos técnicos neste local de trabalho; no entanto, reconhecem ser este o único caminho de ascensão na carreira de nutricionistas de produção. A relevância desta complexa contradição explica-se por ser esta uma das áreas onde o nutricionista é mais freqüentemente encontrado.

Outro setor que concentra grande parcela da categoria é o hospitalar, numa representação numérica considerável (Boog et al., 1988, Vasconcelos, 1991). No entanto, a prática do nutricionista de clínica tem estado sistematicamente subordinada ao ato médico (Carmo et al., 1994).

Lembrando que se inicialmente o mercado de trabalho girava em torno da esfera pública, nos dias atuais as oportunidades abraçam principalmente o setor privado. Em compensação, de acordo com algumas pesquisas, é o exercício da nutrição social que

mais causa satisfação aos profissionais (Boog et al., 1989, Prado, 1993). O que, então, seria responsável pelo esvaziamento deste setor? Realização profissional estaria agregada à realização financeira, uma vez que Saúde Pública mostra-se com a pior relação entre salário e jornada de trabalho (Gambardella et al., 2000)?

Porém, ao analisarmos sob este prisma, como compreender que mesmo a Alimentação Institucional, apresentando a melhor remuneração (Gambardella et al, 2000), detém os piores índices de satisfação relacionada à profissão (Boog et al, 1989)?

Para melhor visualizarmos as condições de trabalho desta categoria na atualidade, em suas diferentes áreas de atuação, recorreremos a três obras, que iluminaram nossas idéias e nortearam nossa caminhada. Tratamos delas a seguir.

Em "Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão", a professora Maria Lúcia Magalhães Bosi (1996) trata do desenvolvimento da nutrição enquanto (semi)profissão. Tenta descobrir a identidade profissional que conforma a nutrição como campo de conhecimento e de prática, abrindo discussões para temas polêmicos como a existência de (sub)profissionais que se debatem no dilema de conhecimento especialista ou generalista. Chama nossa atenção para uma categoria que *"parece viver uma permanente contradição entre as demandas que se colocam e as competências efetivamente desenvolvidas"* (p.23). Pressupõe ser o responsável por este impasse a deficiência de um objeto 'exclusivo e legítimo' aos profissionais, ou seja, de um campo hegemônico de trabalho. Visto desta forma, provavelmente este impasse seja indissolúvel, pois, tendo sido o campo da nutrição inicialmente um braço da medicina, como discorreremos no tópico introdutório, os saberes teóricos e práticos destas duas áreas de conhecimento sempre estarão se interceptando. E este problema não é enfrentado exclusivamente pela nutrição, mas também por muitas outras profissões da área da saúde que lutam contra esta submissão. A enfermagem, a psicologia e a fisioterapia são exemplos notórios.

Bosi (1996), pretendendo refletir acerca da questão da identidade profissional no plano subjetivo, propõe um exercício ao grupo estudado: elencar duas ou três tarefas exclusivas ao profissional, o que só o nutricionista fosse capaz de fazer. O resultado obtido foi o silêncio, vez ou outra, quebrado com respostas que não se sustentavam por muito tempo. Mesmo quando citadas as tarefas comuns à clínica, como a elaboração de dietas, um contraponto era levantado, julgando ser o técnico de nutrição ou economista doméstico capazes de realizarem tal ação. Até na administração de serviços, o grupo pesquisado considerou admissível que um simples administrador de empresas conseguisse o intento de gerir um restaurante. A autora conclui que, pelo menos no que

se refere aos participantes deste estudo, "*o objeto [exclusivo] não se encontra definido e, por conseguinte, a identidade*" (Bosi, 1996:167). Afirma, ainda que "*se o nutricionista acha que o que faz, muitos outros profissionais - inclusive leigos - podem fazer, provavelmente não será esse o núcleo capaz de lhe conferir identidade*" (idem: 168). A solução apontada seria, então, investir naquelas práticas que mostram caminhos diferenciados ou conhecimentos técnicos exclusivos como, por exemplo, aqueles pertencentes à Alimentação Institucional. Não a simples administração de serviços (o que um administrador poderia realizar melhor do que um nutricionista), nem o preparo das refeições (tarefa de um bom cozinheiro), mas a autonomia técnica: trazer o campo de atenção à saúde para dentro de um ambiente industrial, juntamente com todas as avaliações e critérios microbiológicos e nutricionais adequados.

Bosi (1996) acredita ser necessário trazer o cuidado nutricional para dentro das bases da Administração, conteúdo que o mercado exige. Talvez aqui se encontre um locus exclusivo e legítimo do nutricionista. Neste ponto, nos questionamos: na produção de refeições coletivas, as tarefas técnicas estão sobrepujadas pelas administrativas? As condições de trabalho atualmente impostas pelo modo de produção capitalista têm permitido ao nutricionista garantir uma assistência nutricional adequada ao comensal mais do que se preocupar com um número de refeições X custos? Para nós, essa análise se torna importante ao confrontá-la com outras duas categorias pretendidas no estudo: a satisfação e autonomia.

A segunda obra é representada pela pesquisa exploratória de Prado (1993), que caracteriza os nutricionistas de Centros Municipais de Saúde do Rio de Janeiro (CMS-RJ), dando ênfase às representações sociais que esta categoria traz de sua vida profissional, tomando por referencial o processo de trabalho no qual estão inseridos. A autora procura conhecer o cotidiano do nutricionista através das atividades exercidas, do espaço ocupado, das relações com os usuários do serviço, das condições salariais e de carga horária de trabalho, além de suas pretensões para o futuro. Descobre uma 'tentadora e reificada' busca por autonomia, que é representada por um atendimento nutricional em consultórios dos Centros Municipais de Saúde. A autora relaciona este achado com o desejo de vivenciar de forma mais integrada o que outrora estivera tão afastado, ou seja, uma maior associação entre a concepção e execução do trabalho pode ser encontrada nas tarefas realizadas em um consultório, onde o profissional exerce suas potencialidades sem estar atrelado a uma estrutura hierárquica rígida. Ao relativizar tal análise, ressalta que a autonomia representada pelo atendimento nutricional

ambulatorial não deve ser encarada como um isolamento da Nutrição em relação às demais atividades realizadas no setor saúde (Prado, 1993).

Esse fato se torna bastante claro, ao admitirmos que, mesmo nos consultórios, sejam de centros municipais ou particulares, os profissionais atuantes nestes ambientes de trabalho estão submetidos a uma realidade do mundo capitalista, estando também aprisionados a micro e macro-estruturas. Provavelmente um pouco menos do que aqueles trabalhadores de um restaurante industrial terceirizado, no entanto, todos estão subjugados ao modo produtivo dominante.

A procura incessante por autonomia obrigatoriamente perpassa, pela não menos almejada, conquista da satisfação profissional. Nossa proposta baliza-se num aprofundamento desta questão, tentando desvendar se o profissional que atua nos serviços de Alimentação Coletiva e encontra-se inserido em um processo produtivo fordista e taylorizado possuindo, assim, uma autonomia técnica reduzida, poderia ter um menor grau de satisfação no trabalho se comparado com o profissional atuante em clínicas e postos de saúde. E ainda: mesmo o profissional que atua nos serviços de nutrição clínica, de nutrição social e docência, supondo-se que possuam um maior grau de autonomia em suas ações e decisões, dependendo de suas condições de trabalho, teria algum sentimento de insatisfação em relação ao trabalho? E o que estaria envolvido com tais sentimentos: jornada de trabalho, tipo de vínculo empregatício, salário, hierarquia, condições de exercer a função pela qual o profissional foi contratado?

No terceiro livro, "Nutrição, Trabalho e Sociedade", a professora Solange Veloso Viana (1996) também reflete sobre essa emaranhada rede que abarca identidade profissional, autonomia e satisfação no trabalho. Privilegia a prática do nutricionista locado no Pólo Petroquímico de Camaçari-BA e, através da análise da experiência vivida por esses profissionais, analisa as relações sociais de classe e de gênero, além das transformações econômicas, políticas, culturais e ideológicas que conformam sua identidade profissional.

Os resultados deste estudo mostram que 64,15% das atividades desenvolvidas pelos nutricionistas do Pólo Petroquímico de Camaçari são de natureza administrativa – relacionadas com o processo de produção de refeições –, visando atender basicamente a racionalização dos custos dos serviços em detrimento de ações educativas em saúde. Estas perfazem apenas 1,89% do total de atividades educativas, sendo concebidas através de práticas higienistas, onde o nutricionista “ensina” ao trabalhador da siderurgia como se alimentar bem. As demais atividades se dividem em: de vigilância - 9,43% e de assistência - 9,43%. As atividades de vigilância encontram-se associadas ao

processo de produção de refeições, situadas na gerência de controle de qualidade, restringindo-se as ações sanitárias, como, supervisão e controle da higiene das instalações, equipamentos, produção, distribuição e consumo do alimento. Também as atividades assistenciais estão incorporadas às práticas administrativas, representadas no planejamento de cardápios especiais de acordo com o contrato firmado com a indústria contratante (Viana, 1996). Boog et al. (1989) já direcionavam nosso olhar para este fato, quando encontraram, dentre os nutricionistas de serviços de alimentação institucional, 14,8% que não se sentiam profissionais de saúde, ao passo que tal sentimento não se revelou naqueles alocados nas demais áreas - dietoterapia, nutrição em saúde pública e ensino. E ainda: o maior grau de insatisfação em relação à profissão foi diagnosticado entre este mesmo grupo de nutricionistas.

Sabemos que o quadro teórico aqui apresentado encerra uma série de questões complexas, de abordagens sofisticadas, razão pela qual não temos a pretensão de encontrar respostas prontas e fechadas. Apenas esperamos poder conhecer, a partir destes referenciais e dos dados de campo do presente estudo, alguns determinantes daquilo que se entende por satisfação no exercício da profissão da nutrição.

## **1.2 – Uma Tentativa de Conhecer os Determinantes da Satisfação Profissional no Trabalho em Nutrição**

Ao nos propormos discutir as condições de trabalho vivenciadas dia a dia por esta categoria profissional, certamente devemos levar em consideração um conjunto de determinantes que, agregados ou separadamente, vão construir aquilo que chamaremos aqui de satisfação profissional.

Em primeiro lugar, gostaríamos de fazer a ressalva que não entraremos no mérito da questão sobre o que é satisfação, seja do ponto vista filosófico ou psicológico. Para o nosso trabalho, abordaremos a questão a partir das falas, crenças e anseios dos nutricionistas, tendo como referência alguns trabalhos que abordam o assunto, abaixo apresentados.

A definição dicionarizada de satisfação é “*prazer advindo da realização do que se espera, do que se deseja*” (Houaiss, 2001: 2524) e sua origem etimológica vem do vocábulo latim *satisfactio*, que significa ‘pagamento de uma dívida’, reparação (idem). Seja em sua definição dicionarizada ou em sua origem etimológica, a palavra satisfação denomina o prazer que se obtêm através da realização de algo. No caso da satisfação profissional, refere-se ao prazer obtido com a realização do trabalho/de suas atividades profissionais.

Christophe Dejours (1992) afirma que o principal determinante da satisfação profissional é o conflito que opõe o homem à organização do trabalho:

***“No centro da relação saúde-trabalho, a vivência do trabalhador ocupa um lugar particular que lhe é conferido pela posição privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática. O aparelho psíquico seria, de alguma maneira, encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, num arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas”*** (Dejours, 1992: 62).

Para o autor, a satisfação profissional pode, assim, ser classificada em concreta e simbólica, embora somente seja possível dissociá-las para fins meramente explicativos. As satisfações concretas seriam aquelas relacionadas à proteção da vida e da saúde, ou seja, o bem-estar físico, biológico e nervoso. Para Dejours:

***“Estas satisfações concretas analisam-se em termos de economia psicossomática, segundo duas linhas de diretrizes: subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir o corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias melhor adaptadas à descarga da energia. Isto é: fornecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais segundo proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual”*** (Dejours, 1992: 62).

Já a satisfação simbólica seria aquela decorrente da vivência qualitativa da tarefa, ou seja, os valores e os sentidos que o indivíduo atribui ao trabalho e as condições em que este se dá. Para o autor, neste caso:

***“É o sentido e a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo. Não é mais questão das necessidades como no caso do corpo, mas dos desejos e das motivações. Isto depende do que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico”*** (Dejours, 1992: 62).

Concreta ou simbólica, entendemos que a satisfação profissional tem que estar no cerne de nossas preocupações, visto que resulta de uma série de fatores relacionados ao trabalho e se caracteriza, de uma forma geral, como objeto do desejo do trabalhador. Assim, ao nos propormos mapear as condições de trabalho de um grupo de profissionais, como os nutricionistas, estaremos conhecendo, de forma privilegiada, alguns dos determinantes desta satisfação profissional.

Diversos outros autores tratam da satisfação no trabalho/satisfação profissional sem, entretanto, definir esta categoria – satisfação. Para estes autores, satisfação profissional é um conjunto de determinantes relativos à relação entre o indivíduo e o seu trabalho, que resultam em prazer (Boog et al., 1989; Bosi, 1996; 2000; Reyes et al., 2000; Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002; Parra & Paravic, 2002; Ganzach, 2003; e

Pulido-Navarro & Noriega-Elío, 2003). Em todos estes estudos, fica evidente que a relação entre o indivíduo e a organização do trabalho é central na determinação desta satisfação profissional.

Pudemos observar, também, que, de acordo com as populações estudadas por estes autores, os principais determinantes da satisfação (ou, em alguns casos, insatisfação) profissional estavam relacionados a:

- a) O sentimento de estar realizando um bom trabalho ou obtendo bons resultados com seu trabalho, dentro das limitações impostas (Reyes et al., 2000; Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002; Parra & Paravic, 2002);
- b) O salário (Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002; Parra & Paravic, 2002; Ganzach, 2003);
- c) A possibilidade que oferece o trabalho de por em prática as habilidades adquiridas (Boog et al., 1989; Bosi, 2000; Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002);
- d) A possibilidade de ascender no emprego (Bosi, 2000; Parra & Paravic, 2002)
- e) O reconhecimento de seu trabalho por outras pessoas (Reyes et al., 2000; Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002; Pulido-Navarro & Noriega-Elío, 2003);
- f) O trabalho em equipe e a interação com os seus pares (Boog et al., 1989; Bosi, 1996; Parra & Paravic, 2002);
- g) A duração da jornada de trabalho (Reyes et al., 2000; Escribà-Agüir & Bernabé-Muñoz, 2002; Ganzach, 2003; Pulido-Navarro & Noriega-Elío, 2003);
- h) A possibilidade de ser criativo e ter autonomia no desenvolvimento de suas atividades de trabalho (Bosi, 2000; Pulido-Navarro & Noriega-Elío, 2003);
- i) A satisfação pessoal e a harmonia com a família (Parra & Paravic, 2002; Ganzach, 2003).

Baseado nestes estudos, podemos concluir que diversos fatores, externos ou internamente relacionados ao mundo do trabalho, atuam como determinantes da satisfação profissional, como as condições de trabalho, a conjuntura econômica, o grau de estabilidade no emprego e a remuneração, entre tantos outros. No que diz respeito ao trabalho do nutricionista, podemos identificar nos pressupostos abaixo listados, referentes à relação organização do trabalho-satisfação profissional, aqueles que atuam como determinantes da satisfação profissional e que, por conseguinte, constituem-se como os pressupostos iniciais de nossa pesquisa:

- a) Quanto maior o grau de estabilidade no emprego (seja por dependência ou pelo vínculo empregatício), maior deve ser o nível de satisfação profissional;

- b) Quanto melhor a remuneração, maior o nível de satisfação;
- c) Quanto menor a vontade de mudar profissionalmente (de emprego, de área de atuação, da empresa em que trabalha), maior o nível de satisfação (fazemos aqui a ponderação que devemos levar em conta, neste caso, a dependência do atual emprego, relacionada à necessidade de sustentar uma família, quitar com suas obrigações financeiras, etc.);
- d) Quanto mais longe das atribuições clássicas (garantia da saúde – através de uma alimentação balanceada nutricionalmente) forem as atribuições de trabalho do nutricionista (e.g. o trabalho do nutricionista nos restaurantes industriais que, muitas vezes, restringe-se à administração de recursos financeiros), menor o nível de satisfação profissional.

Certamente, a análise dessas categorias e pressupostos envolve muito mais variáveis do que as aqui discutidas, representando apenas uma nuance dessa complicada rede que envolve sentimentos, anseios e desejos que, de uma forma geral, podemos agregar dentro da categoria analítica ‘satisfação’. Muitos outros aspectos devem ser observados: a discussão salarial, a submissão a chefias, possibilidade de ascensão, jornada de trabalho e tipo de vínculo empregatício não podem ser deixados de lado.

Os questionamentos aqui apontados são alguns dos marcos que orientaram nossa pesquisa. Assim, o presente estudo objetiva o conhecimento da realidade do trabalho de uma categoria profissional específica, os nutricionistas, através da análise das condições de trabalho dos profissionais egressos da Escola de Nutrição da Universidade Federal de Ouro Preto/MG. Mesmo com dados regionais, e conscientes dos limites que nos cerceiam, tentaremos subsidiar elementos para um repensar da prática profissional.

---

## NOTAS AO CAPÍTULO

<sup>1</sup> As recomendações nutricionais de vitaminas, minerais e proteínas hoje adotadas no país, de acordo com a Portaria 33 de 13 de janeiro de 1998 – Ministério da Saúde, baseiam-se nos critérios promulgados pela Resolução Mercosul/GMC nº 18, do ano de 1994 e pelo National Research Council - Food and Nutrition Board (RDA), do ano de 1989.

<sup>2</sup> Alguns autores (Prado, 1993; Bosi, 1996) associam a origem da Nutrição à prática da enfermagem, defendendo a teoria que o dietista/nutricionista brasileiro descende de um grupo de enfermeiras professoras da escola de Ana Néri que, nos idos dos anos de 1940, freqüentaram o curso de Pedro Escudero no Instituto Nacional de La Nutricion – Argentina - e, a partir daí, atuaram na formação e na organização desse campo de conhecimento. Entretanto, Andrade (2004), através de uma pesquisa histórico-documental do período de 1939 a 1948, defende que a profissão do nutricionista no Brasil nasce dentro da categoria médica. Para esta autora, o nutricionista, desde os primórdios da constituição da profissão, atua como um auxiliar do médico para os assuntos referentes a alimentação da população, razão esta que a autora aponta como determinante de uma relação hierarquizada entre estas duas áreas do saber, ainda presentes na atualidade.

<sup>3</sup> Portaria do MTb No 87, de 28/01/1997, que regulamenta a Lei No 6.321, de 14/04/1976, que cria o PAT. Disponível em URL: <http://www.mte.gov.br>

<sup>4</sup> Lei No 8234 de setembro de 1991, que regulamenta a profissão de nutricionista. Disponível em URL: <http://www.cfn.org.br>

<sup>5</sup> Disponível em <http://www.mte.gov.br/Temas/PAT/Conteudo/exigencias.asp>.

<sup>6</sup> Resolução do CFN No 229, de 1999. Disponível em URL: <http://www.cfn.org.br>

<sup>7</sup> Em nosso estudo, utilizamos como referência o valor do salário mínimo nacional em 01/08/2003 (R\$ 240,00), ocasião na qual os questionários do estudo foram postados. Este valor foi aplicado aos itens do questionário onde os respondentes eram solicitados a, caso se sentissem à vontade, informar seus proventos.

## **2 – OBJETIVOS**

### **2.1 - Objetivo Geral:**

- Elaborar um perfil profissional e descrever as condições de trabalho do nutricionista egresso da Escola de Nutrição da Universidade Federal de Ouro Preto/MG, em suas diferentes áreas de atuação.

### **2.2 - Objetivos Específicos:**

- Descrever as diferentes áreas de atuação do nutricionista, localizando suas inserções no mercado de trabalho, vínculos empregatícios, áreas de atuação, formação profissional e remuneração.
- Conhecer as atividades de trabalho exercidas pelo nutricionista, como forma de visualizar os possíveis determinantes das condições de trabalho deste profissional em suas diferentes áreas de atuação;
- Discutir o papel de alguns determinantes como possíveis indicadores qualitativos de satisfação profissional, baseado nos levantamentos referentes ao objetivo anterior.

### **3 – METODOLOGIA**

O presente estudo foi estruturado a partir de metodologia quanti-qualitativa de pesquisa, baseada na aplicação de questionários e posterior realização de entrevistas semi-estruturadas. A aplicação inicial de um questionário fechado em toda a amostra selecionada explica-se pela necessidade de visualizar, de forma mais ampla, os diversos aspectos que conformam as condições de trabalho do nutricionista para, na etapa posterior, aprofundar estas questões através de entrevistas individuais que consolidaram o principal banco de dados deste estudo.

#### **3.1 - Os Sujeitos da Pesquisa**

A população de estudo foi constituída pelo total de graduados no curso de Nutrição da UFOP, no período de 1994 a 2001. O nosso universo totalizou 356 nutricionistas, já que, na referida universidade, nos sete anos escolhidos para o estudo, se forma a cada semestre do ano, em média, uma turma de 25 nutricionistas.

Em um primeiro levantamento, contamos com o prestimoso auxílio da diretoria da Escola de Nutrição da UFOP, que forneceu os dados pessoais (nome e endereço) de seus ex-alunos com seus respectivos anos de formatura. Estes dados correspondiam aos obtidos pela faculdade no ano que o aluno ingressou no curso.

Estudos anteriores realizados com egressos de cursos de graduação em nutrição de outras universidades (Boog et al., 1988, 1989, Costa, 1996, Gambardella et al., 2000) apontam para algumas questões que devem ser consideradas quando da elaboração de um projeto de investigação a ser aplicado com estes profissionais. Uma primeira questão está relacionada com a dificuldade de contatá-los mediante correspondência enviada pelos correios, já que um dos muitos problemas enfrentados é a mudança de endereços, nem sempre atualizados pelas instituições formadoras. O que pode ser causado ainda pela alteração de sobrenome das nutricionistas que se casam.

Tal fato tornou-se um importante empecilho para o estudo como um todo, uma vez que tínhamos o interesse pela maior porcentagem possível de participação da população. Assim, optamos pela atualização do cadastro disponibilizado pela UFOP junto ao Conselho Regional dos Nutricionistas - 4a região (CRN-4).

O CRN-4 engloba os estados de Minas Gerais, Espírito Santo e Rio de Janeiro, de forma que, muitos nutricionistas pertencentes a nossa amostra inicial não tiveram seus dados atualizados, provavelmente por estarem inscritos em outras jurisdições. Outra forma que encontramos para localizar aqueles que não estavam nos registros do CRN-4 foi através de colegas de faculdade ou de república em Ouro Preto.

### **3.2 – As Etapas da Pesquisa de Campo**

A pesquisa se deu em seis etapas consecutivas: fase exploratória de campo, construção e aplicação dos questionários estruturados, análise dos questionários e definição das categorias empíricas, definição dos entrevistados, realização das entrevistas semi-estruturadas e consolidação dos dados de campo.

#### 3.2.1 – Fase exploratória de campo

A fase exploratória de campo teve início com o acompanhamento de um dia de serviço de uma nutricionista formada em agosto de 2000 pela UFOP, atuante na área de dietoterapia. A opção por este contato deu-se por motivos de facilidade de acesso, pela concordância da trabalhadora na participação desta fase exploratória da pesquisa e por acreditarmos ser esta profissional um exemplo bastante pertinente das atuais condições de trabalho que cercam a nutrição, tendo em vista seus quatro vínculos empregatícios, além de cursar uma especialização fora de sua cidade. Esta profissional caracterizou seu processo de trabalho, relatando as atividades desenvolvidas (muitas das quais não considera ser atribuições destinadas ao cargo que ocupa), a jornada diária de trabalho, salário, local de trabalho, grau de satisfação e os principais problemas enfrentados no seu dia-a-dia.

Desta forma, esta consulta nos ajudou a construir alguns dos pressupostos metodológicos do estudo, a partir dos quais a investigação esteve fundamentada. Esta parte inicial concretizou-se em categorias analíticas (representadas no próximo tópico - vide abaixo), construídas a partir dos dados observados no cotidiano da profissional acima descrita.

Adicionalmente, realizamos a observação do ambiente e do processo de trabalho em um setor de dietoterapia hospitalar, um ambulatório hospitalar e um restaurante industrial hospitalar. Os dados levantados foram anotados em caderneta de campo, e serviram como referencial para a construção da presente pesquisa.

#### 3.2.2 – Construção e aplicação dos questionários estruturados

Para definirmos o perfil profissional dos nutricionistas utilizamos como instrumento para coleta de dados um questionário (Anexo II) que contou com questões estruturadas a partir do subitem 3.2.1, como já descrito, onde procuramos conhecer área(s) de atuação, vínculo(s) empregatício(s), jornada diária de trabalho, faixa salarial, continuidade nos estudos, existência/ausência de um segundo vínculo, além de um item que permitiu ao egresso escolher uma área que gostaria de atuar.

Inicialmente, como forma de verificar a pertinência e a abrangência desse instrumento, aplicamos o questionário a cinco nutricionistas não egressas da UFOP, durante um encontro promovido pelo CRN-4 em Niterói/RJ. Baseado nas respostas obtidas com esse procedimento, foi possível refazer algumas questões presentes e incluir outras.

Esse novo questionário foi enviado pelo correio junto com uma carta de apresentação (Anexo I), convidando os nutricionistas a participarem da pesquisa. Também acompanhava esse material um envelope selado e endereçado para devolução. Além do mais, disponibilizamos o questionário *on line*, na página do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH), assim o nutricionista podia responder e enviar diretamente ao correio eletrônico da pesquisadora. Estabelecemos o período para devolução em 40 dias para as duas formas de resposta.

### 3.2.3 – Análise dos questionários e definição das categorias empíricas

Uma vez retornados os questionários, passamos à análise dos dados do material. A análise das respostas dos questionários possibilitou a reconstrução de categorias e variáveis. Em função do caráter qualitativo do estudo, e acreditando que apenas a aplicação de questionários fechados limitaria a abrangência das respostas e das categorias que dela advieram, optamos pelo aprofundamento das questões levantadas através de entrevistas semi-estruturadas, baseadas em um roteiro que contemplou a descrição de atividades de trabalho nas diferentes áreas de atuação, descrição das diferentes condições de trabalho dentro de um mesmo processo, reconhecimento dos saberes do profissional, satisfação na profissão e expectativas em relação ao trabalho.

A análise destes questionários também possibilitou não apenas a definição das categorias empíricas que seriam abordadas durante as entrevistas como os critérios para a seleção dos informantes-chave.

### 3.2.4 – Processo de seleção dos informantes-chave

O primeiro critério utilizado para a seleção dos informantes-chave foi ter respondido à questão: você gostaria ou não de trabalhar em outra área, dentro ou fora da nutrição? A escolha por esta questão deveu-se ao fato de acreditarmos haver uma relação entre a vontade de mudar de área de atuação e a satisfação pessoal com as condições atuais de trabalho, conforme anteriormente discutido no capítulo introdutório.

Dos 90 profissionais que responderam os questionários, 79 haviam respondido esta questão, seja de forma afirmativa (gostariam de mudar de área de atuação) ou

negativa (gostariam de permanecer na mesma área em que atualmente trabalham). Além do grande quantitativo de respostas, que inviabilizaria a realização de entrevistas individuais, estes profissionais atuavam/residiam em diversos municípios do Estado de Minas Gerais e alguns de outras Unidades da Federação, o que se tornava outro complicador, em virtude do tempo e dos recursos disponíveis para os deslocamentos.

Assim, optamos por entrevistar aqueles profissionais residentes na região metropolitana de Belo Horizonte – maior percentual de respondentes entre os diversos municípios da amostra – que se dispunham a serem entrevistados.

Do total de respondentes residentes na região metropolitana de Belo Horizonte, 25 se dispunham a serem entrevistados e haviam respondido à questão. Para selecionar, dentre estes 25 profissionais, quais seriam entrevistados, utilizamos como parâmetro as áreas de atuação que, no conjunto dos questionários (n=79), apareciam com o maior número percentual de profissionais interessados em mudar de área (Alimentação Coletiva, com 45%) e permanecer na área atual (Docência, com 92%). Desta forma, foram selecionados doze profissionais que trabalhavam em Alimentação Coletiva e cinco profissionais que trabalhavam com Docência, totalizando uma amostra de dezessete pessoas para a entrevista.

### 3.2.5 – Realização das Entrevistas Semi-estruturadas

Dos dezessete profissionais selecionados inicialmente, apenas catorze foram localizados, sendo dez que atuavam na área da Alimentação Coletiva e quatro na Docência. As entrevistas foram realizadas no período de 21 a 30 de janeiro do corrente e tiveram a duração média de 50 minutos/cada.

O encontro sempre foi marcado no lugar e hora que melhor convinha ao nutricionista participante da pesquisa. Todas as entrevistas foram gravadas em fitas-cassete com a concordância do entrevistado que assinava, no momento da entrevista, um termo de consentimento, após ser informado sobre todas as implicações éticas relacionadas à investigação.

Segundo Peres (2003), existem, basicamente, dois tipos de entrevistas: estruturadas (ou fechadas), onde o entrevistador limita-se a fazer perguntas constantes de um roteiro, e não-estruturadas (ou abertas), onde não há roteiro e as perguntas são elaboradas livremente, de acordo com o andamento da entrevista. Já as entrevistas semi-estruturadas – aqui adotadas – são aquelas onde apesar de o entrevistador seguir um roteiro básico, não se limita às perguntas do roteiro, podendo inserir novas questões e aprofundar temas outros que não aqueles contidos no roteiro.

Após a realização de todas as entrevistas, procedemos a transcrição completa e literal das fitas-cassete gravadas durante as entrevistas.

### 3.2.6 – Consolidação dos Dados de Campo

O levantamento de dados concretizou-se com o cruzamento das respostas obtidas nos questionários com a análise das entrevistas transcritas, onde procuramos construir um banco de dados com os perfis laborais dos nutricionistas.

A partir de análise qualitativa do discurso dos entrevistados, contextualizado pelos dados dos questionários, tentamos revelar a relação entre suas atividades laborais/condições de trabalho e seus anseios, crenças, desejos, apontando para uma possível construção de indicadores qualitativos de satisfação profissional, aplicáveis ao estudo da realidade do trabalho do nutricionista no país.

## 4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 – Análise dos Questionários

Enviamos os questionários para a totalidade de nossa amostra, 356 nutricionistas, tendo retornado 90, ou seja, 25,3% dos remetidos, onde 81 (90%) deles foram enviados pelos correios e 9 (10%) pela internet. Tal valor representou uma baixa adesão, mesmo se compararmos aos estudos já realizados no Brasil que utilizaram metodologia semelhante – Costa (1996) e Gambardella et al. (2000) obtiveram, respectivamente, 42,1% e 42,0%. Ressaltamos, porém, que o próprio Conselho Federal de Nutricionistas (CFN) em 2003, realizando uma pesquisa de caráter exploratório onde pretendia traçar o perfil do nutricionista no Brasil, encontrou dificuldades em localizar seus profissionais devido a dados pessoais incorretos ou incompletos (CFN, 2003).

Os resultados do questionário nos deram uma visão da realidade profissional daquele grupo, apesar de, em função da baixa resposta, não podermos fazer nenhuma inferência mais ampla, seja para o grupo dos egressos da escola de Nutrição da UFOP, seja para a categoria como um todo. Entretanto, os resultados do questionário nos permitiram visualizar alguns indicativos importantes do perfil profissional do grupo. Ademais, nos serviu para delinear a estratégia de amostragem qualitativa dos informantes-chave que seriam entrevistados e, assim, subsidiar o principal banco de dados do estudo.

#### 4.1.1 - Dados pessoais, formação e titulação

A análise dos questionários respondidos mostrou a seguinte distribuição etária<sup>8</sup>: três pessoas (3,3%) com menos de 25 anos, 48 (53,3%) entre 25 a 29 anos, 31 (34,4%) entre 35 e 39 anos e uma única pessoa (1,1%) acima desta faixa.

Com relação ao tempo gasto para a realização e conclusão do curso (estruturado em 9 períodos), a média foi de 56 meses (4,8 anos). A maior parte dos respondentes (69%) está formada há cinco anos ou menos.

Aproximadamente 68% (n=61) do total de respondentes têm algum curso de pós-graduação, dos quais 17,8% (n=16) têm mestrado e quatro, além do mestrado, têm doutorado. Em torno de 55% dos profissionais que têm algum curso de pós-graduação o fizeram em instituições particulares.

Perguntamos aos profissionais que não tinham curso de pós-graduação se existia algum (32%, n=29) motivo pelo qual ainda não haviam feito nenhum tipo de

especialização. Os principais motivos alegados foram falta de dinheiro (41%) e de tempo (31%).

#### 4.1.2 – Atuação profissional

Na época do levantamento de dados, 88 profissionais (98% do total de respondentes) informaram estar exercendo a profissão de nutricionista. Quanto aos dois restantes, um estava desempregado e o outro trabalhando em outro ofício, fora da nutrição. Nossos resultados parecem contrastar com os de outros dois estudos, realizados com nutricionistas egressos da Universidade de São Paulo/USP e da Pontifícia Universidade Católica de Campinas/PUCCAMP. Gambardella et al. (2000) detectaram que 79,8% dos nutricionistas egressos da USP estavam, no momento da pesquisa, trabalhando na área da Nutrição, ao passo que os demais se encontravam desempregados ou exercendo outra profissão. Já Boog et al (1988) observaram que 81,2% estavam empregados na área.

Do total de respondentes alocados nas diferentes áreas de atuação profissional do nutricionista, no momento em que os dados foram levantados, 67% (n=60) relatou se dedicar à Nutrição Clínica, 54% (n=40) à Alimentação Coletiva, 14% (n=13) à Docência, 11% (n=10) à Nutrição Social e 18% (n=16) às outras áreas do conhecimento da nutrição, como por exemplo, nutrição esportiva, nutrição e marketing e responsável técnico por empresa de cestas básicas. Estes números levam em consideração o fato que a maioria desses profissionais (59%, n=52) atuam em duas ou mais áreas.

Estudos com nutricionistas brasileiros realizados para definir o campo de atuação da categoria já tinham sido empreendidos anteriormente por outros autores. Boog et al (1988) encontraram 55% dos egressos do curso de nutrição da PUCCAMP exercendo a profissão em serviços de alimentação institucional enquanto que 28,8% se concentravam na dietoterapia, representando aqui os profissionais que exerciam suas atividades no âmbito hospitalar, em clínicas ou consultórios particulares e spas. Prado & Abreu (1991) pesquisando nutricionistas do Estado do Rio de Janeiro encontraram que 51,3% trabalham em Nutrição Clínica e 31,6% em empresas prestadoras de serviço em alimentação e nutrição – empresas concessionárias e de serviço próprio. Vasconcelos (1991) também afirmou que o campo de trabalho dos nutricionistas catarinenses concentrava-se nessas duas áreas, tendo a Nutrição Clínica um percentual de 25,0% e a Alimentação Institucional, praticada no âmbito hospitalar e de empresas, um total de 42,1%. Os valores apontados por Gambardella et al. (2000) não destoam dos demais,

estando 36,6% dos nutricionistas formados pela USP trabalhando em Nutrição Clínica e 31% na produção de refeições coletivas.

Em 2003, uma pesquisa de caráter exploratório realizada pelo CFN levantou dados nacionais consistentes com os já citados acima, onde encontrou-se 38,1% dos nutricionistas inscritos no CRN-4 ocupando o campo da Nutrição Clínica – consultórios, hospitais - e 33,1% nos restaurantes industriais.

Analisando os números citados acima, incluindo os nossos achados, o que podemos visualizar é que a Nutrição Clínica e a Alimentação Coletiva representam os dois setores que mais recebem os nutricionistas.

Em relação ao trabalho do nutricionista na docência, os dados obtidos através dos questionários apontam valores maiores para a participação do nutricionista nesta área de atuação, quando comparados com os dados do estudo de Boog et al. (1988). Segundo as autoras, a área de ensino em nutrição era ocupada por apenas 5% dos egressos da PUCCAMP em 1988. Naquela época, no final de 1980, a oportunidade do nutricionista se tornar docente ficava restrita aos cursos técnicos em nutrição e aos cursos de graduação em nutrição, no entanto, o número de instituições formadoras, seja de nível técnico ou superior, não eram numerosos.

Até 1988 os cursos de formação superior totalizavam 34 no país (ABN, 1991; Vasconcelos, 2001). Em dezembro de 2002, tínhamos 162 cursos em todo o território nacional (CFN, 2003). No caso específico de Minas Gerais, até 1995 os únicos cursos que formavam nutricionistas eram os oferecidos pela própria UFOP e também pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). De 1996 a 2002, o estado já contava com mais 18 cursos (Calado, 2003).

Uma das possíveis explicações para o fato da Docência ter ocupado o terceiro lugar no ranking das áreas de atuação do egresso da UFOP pode estar no aumento desenfreado de cursos de nutrição a partir do início dos anos de 1990. Outro motivo que poderia ter contribuído para o aumento do número de nutricionistas envolvidos com a Docência foi a promulgação da Lei nº 8.234 de 1991<sup>9</sup>, na qual consta que as disciplinas específicas dos cursos de graduação em nutrição, bem como as disciplinas de nutrição e alimentação nos cursos de graduação da área de saúde, são privilégios do nutricionista.

Contrariamente a docência em nutrição, a nutrição e esporte e nutrição e marketing, que têm ampliado o mercado de trabalho para o nutricionista, ou mesmo da Nutrição Clínica e Alimentação Coletiva que, há várias décadas, se mantêm no topo das áreas mais numerosas de nutricionistas, a Nutrição Social classificou-se no último lugar da distribuição por campo de atuação. Encontramos apenas 11% dos respondentes

trabalhando nesta área, dado já observado nos outros estudos anteriormente citados: em Boog et al. (1988) temos 6,3%; em Prado & Abreu (1991), 7,9%; em Vasconcelos (1991), 10,9% e em Gambardella et al. (2000), 7%.

Estes resultados apontam para uma questão que há muito vêm intrigando pesquisadores: onde estão os ‘nutricionistas sociais’? Qual(is) o(s) motivo(s) que justifica(m) um esvaziamento do setor? Porque diferentemente das demais áreas, a Nutrição Social não evoluiu quantitativamente?

Estes indicativos reforçam o apelo já levantado por outros pesquisadores (Boog et al, 1988, Prado & Abreu, 1991, Gambardella et al., 2000), referente à necessidade de se refletir sobre as causas da ausência do profissional de nutrição nessa área do saber, especialmente quando lembramos ser o setor público o berço do nutricionista.

#### 4.1.3 – Vínculos empregatícios e jornada de trabalho

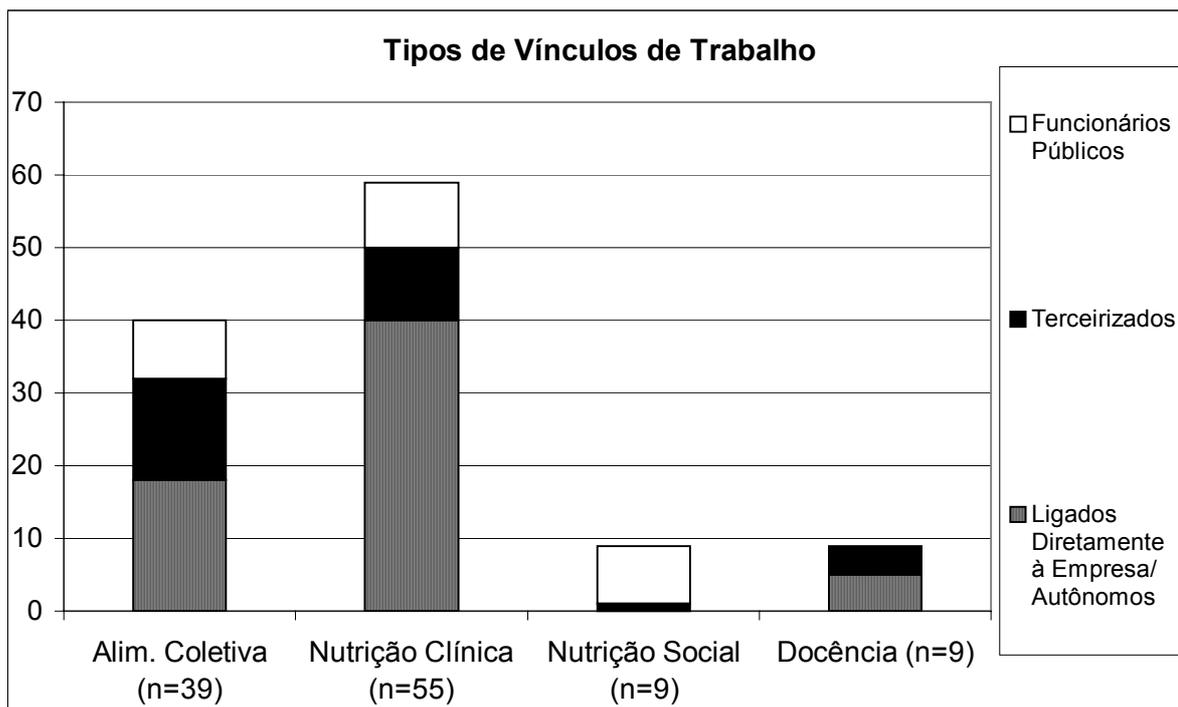
Dentre aqueles que relataram possuir mais de um vínculo de trabalho (n=52), 25% (n=13) o fazem por realização profissional, ao passo que 27% (n=14) afirmam possuir o segundo vínculo por motivo de melhoria salarial. Aproximadamente 31% (n=16) atribuem a estas duas causas, simultaneamente, sua motivação, enquanto o restante apresenta outros motivos para o fato. Estes dados são diferentes dos encontrados por Boog et al. (1988) entre os profissionais egressos da PUCCAMP, onde 92,5% do total de nutricionistas que exerciam a profissão alegavam possuir apenas um emprego.

Apenas três pessoas trabalhavam em atividades fora da Nutrição, sendo que dois atuavam também como nutricionistas.

No que diz respeito à vinculação do profissional com trabalho, pudemos observar a relação entre as áreas de atuação e os tipos de vínculo de trabalho e as formas de contratação, que são sumarizados nos Gráficos 1 e 2.

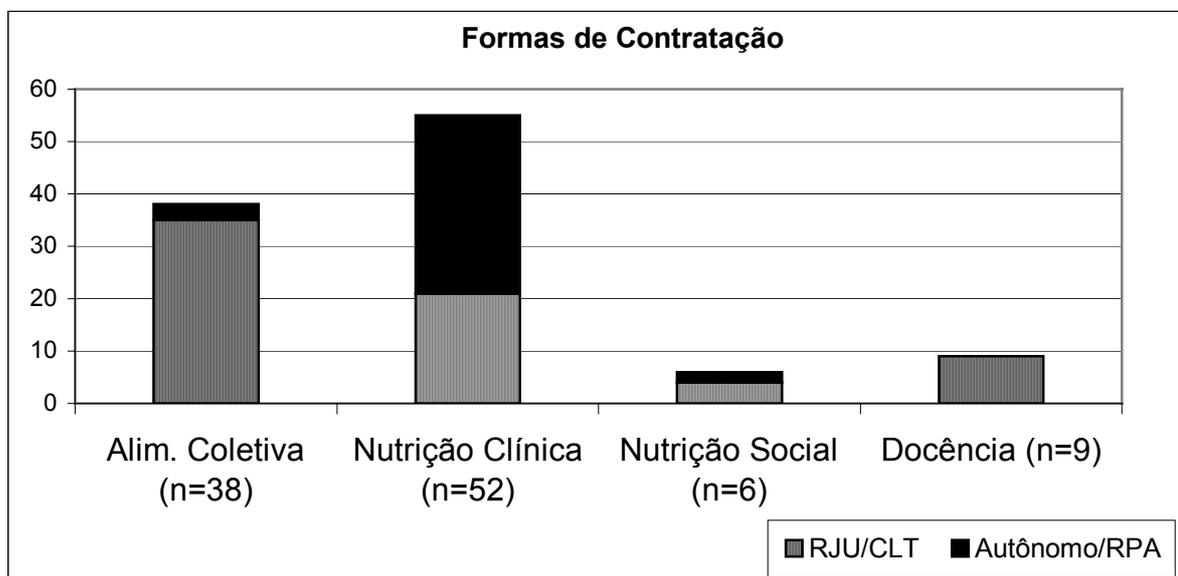
Os dados ilustrados nos gráficos mostram que há uma maior porcentagem de trabalhadores autônomos atuando na Nutrição Clínica, o que indicaria um grande número de nutricionistas com consultório particular ou com vínculos precários (tipo RPA) em hospitais e clínicas médicas. Tal fato veio a se confirmar na etapa de entrevistas, onde pudemos aprofundar mais esse resultado com a análise da fala dos entrevistados.

**Gráfico 1**



**Gráfico 1** – Tipos de vínculos de trabalho, por área de atuação, dos nutricionistas que responderam este item no questionário.

**Gráfico 2**



**Gráfico 2** – Formas de contratação, por área de atuação, dos nutricionistas que responderam este item no questionário.

Com relação à jornada de trabalho, a análise dos questionários mostrou a Docência como a atividade que demanda a menor carga horária semanal, com uma média de 17,6 horas trabalhadas/semana. No outro extremo, teríamos a Alimentação Coletiva, com 34,3 horas trabalhadas/semana. Tal fato não significa que os profissionais

ligados à docência cumpram uma menor carga horária, em relação aos demais; apenas alocam menor parte do seu tempo nesta função, visto que, em todos os casos, trabalham em outras áreas. Na Nutrição Clínica, encontramos uma carga horária semanal média de 25,4 horas e na Nutrição Social de 25,5 horas.

Em relação ao tempo de serviço na área em que está trabalhando atualmente, o que podemos perceber é que parece não existir muita diferença entre as áreas (Alimentação Coletiva, 38,1 meses; Nutrição Clínica, 36,6 meses; Nutrição Social, 35,2 meses e Docência, 26,9 meses).

#### 4.1.4 – Remuneração e desejo de mudar de área de atuação

Com relação à remuneração, pudemos observar que a média salarial encontrada entre os profissionais da área da Alimentação Coletiva é de 5,34 salários mínimos, enquanto que na Nutrição Clínica temos 4,90 e na Docência, 5,00. No entanto, a Nutrição Social aparece como a área onde os profissionais apresentam a pior remuneração, com média de 3,60 salários mínimos. Seria esse um dos motivos principais pela nutrição comunitária ter aparecido como a área que menos concentra nutricionistas na atualidade (11% do total de participantes)?

Infelizmente, não conseguimos responder a essa pergunta, uma vez que, conforme anteriormente mencionado, os respondentes que trabalham nessa área representaram uma minoria e não fizeram parte da nossa amostra de entrevistados. Registramos, apenas, a necessidade de aprofundarmos a questão em estudos futuros, no sentido de visualizar esta possível deterioração das condições de trabalho do nutricionista que atua no campo da Saúde Pública.

Dentre os profissionais que exercem a nutrição (n=88), 57% (n=50) afirmaram que não gostariam de mudar de área de atuação, ficando naquela que está trabalhando atualmente. Já 33% (n=29) demonstraram a vontade de mudar de área de concentração, se assim pudessem escolher (os demais não responderam à questão).

Entre aqueles profissionais que responderam esta questão (n=79) e que trabalhavam em Alimentação Coletiva (n=36), um percentual de 44,5% (n=16) demonstrou o desejo de exercer a nutrição em outro setor. Esse dado da nossa pesquisa firmou a Alimentação Coletiva como o setor que encerrava a maior proporção de profissionais que queria mudar de área de atuação. No outro extremo, temos a Docência, onde apenas 7,6% dos respondentes desejavam migrar para outra área de atuação. Na Nutrição Clínica e na Nutrição Social, os percentuais observados foram, respectivamente, 37,7% e 33,4%.

As áreas escolhidas por aqueles que gostariam de trabalhar em outro setor, foram as mais diversas, desde outras áreas dentro da nutrição como microbiologia, tecnologia de alimentos e marketing em nutrição, até áreas que não abrangem a ciência da nutrição, como hotelaria, turismo e enfermagem. A Docência e a Nutrição Social apareceram, respectivamente, em primeiro e segundo lugar como as áreas em que desejariam atuar os profissionais que demonstraram interesse em mudar de setor.

#### 4.1.5 – Perfil dos informantes-chave selecionados para as entrevistas

De acordo com os critérios apresentados na seção Metodologia deste trabalho, foram selecionados dezessete informantes-chave, entre os respondentes do questionário, todos residentes/trabalhando na região metropolitana de Belo Horizonte/MG. Desses dezessete, apenas catorze conseguiram ser contatados e entrevistados.

Dos catorze entrevistados, doze tinham entre 25 e 39 anos (uma entrevistada ultrapassava o limite inferior e outra o superior). Em média tinham 4,4 anos de formados e a maioria (11 dos catorze) havia feito cursos de pós-graduação – nível especialização.

Conforme anteriormente descrito, dos catorze entrevistados, dez trabalhavam com Alimentação Coletiva e quatro na Docência. Informaram, na época de entrevista, cumprir, em média, uma jornada de trabalho de 35 horas semanais e receber, também em média, 6,7 salários-mínimos.

## **4.2 – Análise das entrevistas**

### 4.2.1 - A atuação do nutricionista no exercício profissional

A análise das entrevistas realizadas com nutricionistas egressos da UFOP nos permitiu aprofundar alguns temas que foram apontados pelos questionários. Algumas questões apresentaram-se comuns a todas as áreas de atuação abordadas no estudo: Alimentação Coletiva, Nutrição Clínica e Docência. Outras se mostraram particulares a uma área específica.

No geral, o que podemos observar é que, no início de seu exercício profissional, o nutricionista se depara com várias dificuldades. A primeira grande dificuldade citada por todos os entrevistados refere-se à falta de treinamento no começo da carreira. Eles afirmam que o aprendizado veio ‘na prática mesmo’, ‘no dia-a-dia’, ‘correndo atrás’, ‘na marra’ como podemos confirmar nas seguintes falas:

*“Ninguém [me treinou]. Claro que não. Aprendi isso com a necessidade. Então você vendo, as oportunidades iam surgindo, ia estudando, aprimorando, ligando pros outros hospitais, vendo as outras pessoas, o que que eles tavam fazendo, com isso a gente ia implementando, errando. E depois que errava, ocê achava que ‘eu poderia ter feito assim, poderia ter feito de outra forma’... Então no dia-a-dia mesmo, ninguém me ensinou nada não. (...) Mas comigo não, eu fui a primeira nutricionista que teve aqui. Então não tinha o serviço”* (Entrevista n.7).

*“(...) E daí você vai pegando a prática, comparando, o que dá certo, o que não dá. Aí começa a comparar o paciente que consegue deambular... quando ele consegue deambular, eu peso ele na balança e faço a avaliação antropométrica. Comecei a comparar pra ver aonde que tava o meu erro pra diminuir o meu erro. Mas que foi no aprendizado prático foi”* (Entrevista n.1).

Outra forma de aprender a trabalhar citada foi àquela obtida em cursos, congressos, conversas com outros profissionais mais experientes:

*“(...) fui aprendendo através de livros, estudando, vendo alguém... eu ia em outros hospitais visitar, comecei a perguntar para outros nutricionistas como todo mundo fazia, cheguei a conclusão que ninguém sabia era nada direito. Então em congresso, em cursos que eu fui fazendo, que eu vi que tava todo mundo meio perdido, (...) que tava todo mundo sem treinar”* (Entrevista n.1).

Muitos dos entrevistados atribuem a essa falta de preparo para o mercado de trabalho, os poucos estágios curriculares oferecidos pela faculdade. No caso da UFOP, o estágio curricular para os estudantes de nutrição ocorre somente no último período do curso, totalizando uma carga horária de 840 horas, sendo 280 horas de estágio supervisionado para cada uma das três áreas: Administração em Serviços de Alimentação (ASA), Nutrição Clínica e Nutrição Social <sup>10</sup>. Uma nutricionista exemplifica como a teoria aprendida nos bancos da escola pode ser melhor da que a realidade encontrada, isto é, de como o trabalho prescrito em livros e Manuais de Boas Práticas pode ser diferente do trabalho executado no mundo real:

*“(...) A gente sai de lá [da faculdade] com o que é ideal, só que na hora da gente colocar em prática, isso são outras coisas. Principalmente, essa parte de você fazer a sanitização das coisas, como é que tem que ser, é... tábuas de cores diferentes... essas coisas assim, eu acho que é uma coisa ideal, só que a gente não chega nisso. Eu não consegui até hoje, ter uma cozinha toda separadinha por área, toda bonitinha com os funcionários ali querendo fazer as coisas do jeito que a gente pede pra elas fazerem e elas também conscientes dessas coisas... Eu não vejo assim não, eu acho que... também até a dieta mesmo, às vezes eu penso que tem paciente que é prescrito uma dieta pra ele, mas ele não ta a fim de comer aquilo ali,*

***ele dá conta de comer outra coisa, independente da patologia que ele tem, então a prática é muito diferente da teoria, muito mesmo”***  
(Entrevista n.3).

Quase todos os entrevistados ressaltaram a necessidade de mais estágios curriculares, de modo que, o problema da falta de treinamento para as questões práticas fosse diminuído, estimulando desde o início o conhecimento do que acontece no mercado de trabalho, quais são suas reais necessidades e cobranças:

***“Olha, na verdade, o que eu aprendi a trabalhar foi de tanto errar, de tanto errar. Na universidade, eles cobra muito, nos estágio que a gente faz, cobra muito assim, o que ta registrado, quanto que chega, quanto que sai, o desperdício. Mas tem uma outra situação porque você acaba aprendendo com os funcionários, entendeu. Você tem que aprender porque esse tempo que eu tenho trabalhado com consultoria, eu aprendi muitos truques na cozinha, lá na universidade, eles não ensina isso. (...) Então eu acho que assim, o que te ajudou muito lá te dá uma base, mas precisaria ser assim, mais coisa sobre o dia-a-dia”*** (Entrevista n.4).

Esse parece não ser um problema restrito aos profissionais formados pela UFOP, pois nutricionistas catarinenses também acreditam que o conhecimento prático adquirido durante a formação universitária não é suficiente para encararem a realidade profissional (Carmo et al., 1994). Pensamento compartilhado por egressos da Universidade Federal de Goiás (UFG – Costa, 1996), que ressaltam que o principal ponto frágil existente na formação acadêmica deles seria a insuficiência da carga horária para a parte prática e a dissociação entre teoria e prática. Esta pesquisa mostra que a principal preocupação dos ex-alunos da UFG é a de estarem preparados para as exigências do mercado de trabalho, onde o aumento do tempo dedicado aos estágios seria considerado como fundamental.

Contrapondo-se a essa linha de raciocínio, Boog et al. (1989) consideram que as maiores falhas do bom desempenho profissional do nutricionista não são somente justificadas por uma deficiência na formação universitária, mas também – e, talvez, principalmente – pelas próprias características do mercado de trabalho que obriga o trabalhador a, em muitos casos, ir de encontro aos seus conhecimentos acadêmicos e valores técnicos e sociais.

Acreditamos, por um lado, que a quantidade de estágios curriculares oferecida pelas instituições formadoras represente um problema para profissionais recém formados, deixando-os ansiosos e amedrontados diante de novas situações, no entanto, reconhecemos que, mesmo se todas as situações fossem previamente abordadas em

discussões e/ou atividades acadêmicas, não seriam inteiramente reproduzidas no fazer do dia-a-dia do trabalho. Quanto a isso, Costa (1996) analisa:

***“Parece que o estágio é o treinamento para o mercado de trabalho e quanto mais horas de ‘treino’, melhor o rendimento. O nutricionista formado encara a profissão apenas como uma técnica a ser executada, através de caminhos já trilhados por outros com segurança, prontos para serem repetidos, admitindo-se no máximo adaptações”.*** (Costa, 1996:166)

Para a autora, essa crença dos ex-alunos da UFG de que um exercício profissional competente deve-se a um maior preparo prático está apoiada numa percepção deles de que o conhecimento é uma ‘mercadoria a ser adquirida’, não sendo percebido como algo que também deve ser criado no local de trabalho, não só repassado pela faculdade. Ela vai além, reforçando que um dos papéis da Academia é preparar o aluno não só tecnicamente como também estimulá-lo a atuar com consciência política, tomando decisões em prol da maioria da população, não pensando apenas em sua atuação individual numa sociedade competitiva (Idem, 1996).

Tais considerações, feitas por Boog et al. (1989) e Costa (1996), acerca dos interesses do mercado de trabalho direcionando a formação do profissional de nutrição, corroboram com o que nós encontramos em nossa pesquisa de campo, ao ouvir de um nutricionista que ‘a faculdade nos prepara muito pobremente pro mercado de trabalho’. Na voz de outra entrevistada:

***“No começo, eu queria fazer as coisas muito certinha, aquela coisa que aprende na faculdade. Ai eu chegava ‘não, não tem peso da criança não’, ‘como é que que pesa?’ ‘Não, não pesa’. Porque a casa, aqui, ela tem algumas peculiaridades, sabe. Não é aquela coisa que você pode chegar, pegar e fazer não, você esbarra em muita coisa aqui. É uma casa que tem várias chefias, você tem que ter muito jogo de cintura pra não achar que você tá invadindo, que você tá passando por cima. Isso eu fui aprendendo no dia-a-dia e com o gerente que eu tinha na época que me ajudou muito, sabe. O jogo de cintura que eu tenho aqui hoje e o trabalho que eu faço, eu devo muito a ele”*** (Entrevista n.8).

Talvez seja a hora de nos questionarmos sobre qual profissional o mercado quer e sobre qual profissional nós queremos ser: aquele que utiliza os conhecimentos técnicos aprendidos na faculdade ou aquele que faz o que é possível diante das condições oferecidas? Ou melhor: qual seria a condição de trabalho que permitiria ao profissional exercer suas atribuições técnicas satisfatoriamente?

O que pudemos observar é que a atuação do nutricionista, seja em qualquer uma das áreas que nos propomos a investigar, apresenta problemas causados pelas atuais

condições de trabalho, o que sabemos não ser dificuldades restritas apenas a esta categoria profissional. Como encontramos especificidades referentes a determinadas áreas de atuação, decidimos separá-las para que melhor possamos visualizar os determinantes da condição de satisfação profissional em cada uma destas. Infelizmente, não foi possível aprofundar a prática do nutricionista atuante em Nutrição Social, pelos seguintes motivos: em primeiro lugar, aqueles profissionais que relataram nos questionários atuarem neste setor estavam lotados em cidades do interior de Minas Gerais e de outros estados do país, não sendo, portanto, contemplados em nossa amostra; em segundo lugar, acreditávamos que pudéssemos encontrar entre os entrevistados alguns que tivessem, em um momento anterior, atuado na área da Nutrição Social, mas acabamos por descobrir que o contato desses profissionais com a Saúde Pública se deu apenas na época do estágio curricular oferecido pela UFOP.

#### 4.2.2 - O trabalho na Alimentação Coletiva

Através do relato da trajetória profissional dos nutricionistas egressos da UFOP, desde a formatura até o momento da pesquisa, pudemos observar que o primeiro local de trabalho de todos os entrevistados foi uma UAN. Mesmo aqueles que hoje não estão atuando como nutricionistas de produção, exercendo suas atividades em outra(s) área(s), já trabalharam em uma cozinha industrial. Os relatos indicam que, quando o profissional adquire uma certa experiência ou aparece uma oportunidade, ele procura alçar novos vôos, migrando para outras áreas de atuação. Podemos vislumbrar uma explicação para esse fato na fala de uma nutricionista que, ao ser questionada do motivo que a levou a desistir da produção e se aventurar pela clínica, responde:

***“É, o primeiro [motivo] foi com certeza mudar de área. Porque produção é uma coisa que não... não gosto muito de exercer. Apesar de não ter muito como separar, eu prefiro lidar mais com a clínica. Apesar de saber que é difícil. Principalmente dentro de um hospital a gente separar clínica da produção. Mas, o primeiro emprego, assim, o que me levou a desistir mais ainda, me desestimular mais ainda, na profissão foram as condições de trabalho, que eram péssimas. Eu nunca vi tanta gambiarra na minha vida”*** (Entrevista n. 13).

Mesmo aqueles que ainda hoje persistem na área têm uma experiência inicial desastrosa para contar:

***“Comecei a trabalhar com alimentação coletiva, só que era alimentação coletiva pra hospitalizados. Aqui em Belo Horizonte. E fiquei cinco meses nessa. Não... não me adaptei muito bem a aquele ritmo de produção, principalmente hospitalar, que é 24 horas, aquela coisa louca. (...) Essa não adaptação, foi... eu não sei se foi o***

*período que eu entrei no hospital... Porque cê sabe que essas concessionárias de alimentação... lá era uma empresa prestando um serviço de alimentação no hospital. Eu entrei lá num período que tava muito conturbado. Eles tavam querendo tirar a empresa de lá, porque não tava dando certo e tal. E eu assim, com nenhuma experiência. Então passei altos perrengues lá. Tudo o que ocê imaginar”* (Entrevista n. 11).

As histórias vinham permeadas de grandes absurdos, onde o nutricionista era obrigado a tomar certas atitudes, muitas vezes não condizentes com o seu papel: o de promover a saúde de seus clientes através da alimentação. Relatos de experiências que vão contra qualquer norma de manual de boas práticas higiênico-sanitárias como, por exemplo, o caso de uma profissional que atuou em produção hospitalar onde lhe foi sugerido manipular alimentos para dieta enteral feita artesanalmente, sem um local específico para este fim e sem que o hospital se preocupasse com os riscos de contaminação.

Em alguns casos, a saída encontrada pelo profissional é abandonar o emprego. Outros, que disseram travar uma verdadeira batalha com a direção do local de trabalho, insistindo na importância de se realizar um procedimento corretamente, revelam, posteriormente, o desgaste vivenciado até a situação se concretizar, sendo que, em alguns casos, tal situação nunca se concretiza, obrigando o trabalhador a ‘enquadrar-se’ no esquema proposto pelo empregador.

Christophe Dejours (1992) afirma que uma das origens desta perversa situação encontra-se na imposição de um estado permanente de controle, por parte das hierarquias superiores, que acaba por obrigar o trabalhador a adotar uma postura de autocontrole permanente, enquadrando-se nas determinações de seus superiores, por mais absurdas que as mesmas possam parecer:

***“O eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado. Não se pode imaginar uma disciplina mais eficaz ou perfeita que a existente, pelo fato de poder ser controlado a qualquer momento, mesmo sem saber em que momento esse controle é exercido. De certo é a construção artificial de um autocontrole. Pois ter medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo. O medo e a ansiedade são os meios pelos quais se consegue fazer respeitar os preceitos hierárquicos”*** (Dejours, 1992: 102)

Podemos conceber que grande parte dos processos de trabalho permite o estabelecimento desta situação. No caso do trabalho do nutricionista, tal situação é particularmente evidenciada no trabalho em produção, uma vez que as relações hierárquicas são mais bem estabelecidas, o controle é mais rígido e a autonomia do profissional é menor. Soma-se a estes fatores o fato que grande parte dos recém-

formados é absorvida pela produção que, em muitos casos, é o único local encontrado, por estes profissionais recentemente graduados, para o exercício de sua profissão.

Ao fazermos estas observações podemos, assim, responder à questão: seria, então, ‘culpa da inexperiência’ a grande dificuldade que os profissionais encontram em se adaptarem ao mundo do trabalho em Alimentação Coletiva?

Na realidade, tal situação apresenta-se como uma grande falácia, freqüentemente reproduzida nos ambientes das UANs, onde a falta de ‘jogo de cintura’ do nutricionista recém-formado para a realização das atividades do dia-a-dia teria como causa principal a insuficiência de sua formação universitária, principalmente em função do pouco tempo dedicado a estágios curriculares. Nos relatos dos entrevistados, notamos que muitas vezes a ‘falta de prática profissional’ era evidenciada, principalmente, nos momentos onde o nutricionista era obrigado a ir contra os seus princípios técnicos (e, em alguns casos, éticos também).

Para o entendimento desta complexa questão, deve-se levar em conta não apenas o fato de ser o nutricionista competente ou não no início de seu exercício profissional; este entendimento deve perpassar por uma discussão mais ampla, onde devemos desvendar os interesses do mercado de trabalho.

Através dos casos relatados, notamos existir uma desvalorização dos saberes técnicos advindos da formação do nutricionista em função de exigências mercadológicas/patronais. Um dos exemplos desta situação, observado nas falas dos entrevistados, relaciona-se ao fato das atividades exercidas na produção serem essencialmente administrativas. A principal explicação oferecida por estes profissionais era que, nos dias de hoje, o mercado de trabalho exige do profissional a preocupação com a garantia de uma boa margem de lucro para a empresa pela qual é contratado, ao invés de se preocupar em produzir uma alimentação saudável:

***“Hoje todas as atividades são administrativas. Você não exerce muito a função de nutricionista. É muito raro um cliente te procurar querendo uma orientação nutricional, alguma dieta, alguma coisa. Então nosso trabalho hoje é totalmente administrativo, você controla custo, você tem metas. Eu já trabalhei em mais ou menos cinco, seis empresas, todas elas a mesma coisa: você mexe com a parte administrativa toda da empresa, e só não lida com dinheiro, né, em cash, mas... Cê compra e vende o tempo todo”***  
(Entrevista n.14)

***“(...) Eu acho que o nutricionista de produção, ele acaba sendo um administrador, ele tem uma atividade muito intensa. (...) Mas acredito assim que quem... a experiência que eu tive na produção, eu acho que... É, a produção, eu acho que cê faz muito administrativo. Cê é mais administrativo do que nutricionista,***

***entendeu? Isso eu acho muito difícil, porque você acaba deixando a parte da nutrição, porque tem que lidar com nota fiscal, com papel, com coisas assim, com treinamento... eu acho que pra mim, é função muito mais de administração do que nutricionista mesmo, sabe, você acaba deixando sua área, seu conhecimento”*** (Entrevista n.6).

Para Boog et al. (1989) esta situação é originada em função das empresas prescindirem do nutricionista, para o atendimento às leis vigentes, mas necessitem, de fato, de um administrador, profissional que garanta o atendimento às condições estabelecidas em um contrato de prestação de serviços, que lhe garanta a manutenção do fornecimento dos serviços e uma boa margem de lucro. O compromisso do nutricionista, de fornecer refeições de boa qualidade, choca-se, aqui, com o compromisso do administrador, de garantir uma boa margem de lucro à empresa. Cabe, então, ao nutricionista que faz papel de administrador confrontar-se com seus conhecimentos e enquadrar-se no esquema da administração.

Havia uma pergunta no roteiro que dizia respeito às atividades desenvolvidas pelo profissional no seu local de trabalho que não seriam atribuições do nutricionista. A área de Alimentação Coletiva foi a mais citada em se tratando do desempenho de tarefas não peculiares ao cargo de nutricionista. Sabemos que a administração de recursos materiais, humanos e financeiros é atribuição do profissional da Alimentação Coletiva, entretanto, de acordo com a fala dos entrevistados, o que acreditamos aborrecê-los não seria o ato de realizar tais atividades em si, mas a forma que se dava o processo. Os nutricionistas reclamam do desgaste desnecessário com procedimentos que nem deveriam ser questionados. É como se no lugar de administrar o restaurante, eles só administrassem problemas no restaurante. Por exemplo, o fornecimento de auxílio transporte para trabalhadores é um direito garantido por lei<sup>11</sup>, mas alguns se queixaram da dificuldade enfrentada no cumprimento deste dever. Uniformes e equipamento de proteção individual (EPI) também não eram adquiridos com facilidade. Estes problemas, somados ao freqüente desvio de função, caracteriza, para estes profissional, sua atuação nas UANs:

***“Eu penso que essa parte administrativa, de ficar pendurada no telefone, implorando vale transporte, implorando o pagamento chegar em dia, eu penso que isso não é atribuição minha, que isso um administrador que tem que fazer, trazer as coisas na hora certa. É, eu sou uma técnica na área de nutrição, o que eu tenho que ver é a parte mesmo da cozinha, se tá limpa ou se tá sujo. Se a comida tá sendo bem apresentado ou se não tá. (...) E eu ficava mais da metade do meu tempo resolvendo essas coisas, burocráticas, administrativas. (...) E eu fazia por isso pra não parar, porque se eu não conseguisse negociar com os funcionários da cozinha, a cozinha ia parar. Aí o***

*que eu fazia, às vezes eu tinha algumas coisas que eu vendia a vista, umas dez pessoas ia lá e comprava comida comigo a vista, aí eu ligava, transformava isso em vale pra eles poderem vim. E lá eu fiz muita coisa que assim não tem a ver comigo, com o nutricionista. Isso por exemplo. É, a parte administrativa, esse negócio aí. Eu acho que o que eu tenho a ver com o funcionário é carga horária dele, de que horas a que horas ele tem que trabalhar, essa parte de uniforme, se tá limpo ou se tá sujo. Se ele tem a quantidade certa. Agora ficar olhando se o funcionário tá recebendo ou se não tá, essas coisas não tem a ver comigo não” (Entrevista n.3).*

Outro fator que aparece como causador de aborrecimentos para o nutricionista que atua nessa área é a tomada de decisões dentro do refeitório estar baseada principalmente em objetivos financeiros a serem alcançados, ao invés de privilegiarem uma produção de refeição de melhor qualidade. O custo refeição foi citado como sendo um grande problema enfrentado por esses profissionais:

*“Ai, ai problemas... O problema hoje maior, o que que é? É custo. A empresa, ela entra, ela faz um contrato, ela não analisa muito esse contrato, não é, dá um preço muito baixo e depois quer que a gente faça eficiência em cima disso. Esse é o maior problema nosso, de gerência, é esse. Porque eu acho que, quando uma empresa tá entrando, uma concessionária tá entrando, ela tinha que ir ali, conhecer todo o serviço, o que que acontece, pra ela saber o que está acontecendo, o que não está. Igual no cardápio da Empresa X, lá tem opção da carne. Opção da carne, vamos supor que seja ovos ou outra carne. O que a empresa que tá entrando acha que é isso? Que a pessoa não quer aquela carne, então ela vai pegar a opção que são os ovos. Mas lá não é não. Ele pega a carne, ele pega o ovo, ele pega tudo. Entendeu? Então são os contratos que são muito mal feitos” (Entrevista n.14).*

No setor de produção de alimentação terceirizado, o procedimento para uma concessionária ganhar uma concorrência para fornecer refeição para uma determinada empresa é baseado na lei do mercado: melhores serviços com preços mais baixos. O que encontramos com nossa pesquisa é uma certa dificuldade em respeitar o custo-refeição determinado em contrato. Essa entrevistada formula uma explicação para contratos fechados já fadados a darem prejuízo:

*“E em função (...) de Empresa X. Toda concessionária quer entrar numa Empresa X. Porque isso valoriza muito a empresa [a concessionária] dele, por que? Porque ele fornece, ele é fornecedor da Empresa X. Então com isso, ele ganha outros contratos. Pode ser que ele perca ali na Empresa X, que ele tenha prejuízo, mas ele tá ganhando do outro lado, porque ele tá ganhando outros contratos (Entrevista n.14).*

Mesmo nutricionistas que trabalham num regime de auto-gestão encontram essa dificuldade de adequar um cardápio de qualidade a um custo-refeição estabelecido pelos preceitos financeiros da empresa:

***“No caso lá eu sou auto-gestão. A questão do custo. Isso é muito semelhante a uma concessionária, o custo, o custo, o custo. O custo tem que fechar, o custo tem que ser baixo. Segura, apertada, tira de onde puder, mas... tem que abaixar o custo e a gente não pode gastar. E isso é muito semelhante. A concessionária pressiona muito a gente com isso. E ao mesmo tempo a gente é muito pressionado pelos comensais. Que querem quantidade, que querem qualidade, que querem variedade. E a gente...e o próprio... a própria pessoa que te contrata ela fala: ‘olha, tô te colocando porque você vai fazer o melhor possível com o menor custo’. Mas chega uma hora que o cardápio começa a ficar monótono... Você não consegue mais ter novidade”*** (Entrevista n.13).

De acordo com Bosi (1996), o dilema custo X boa qualidade das refeições é um dos principais problemas vivenciados pelos nutricionistas da produção, onde o primeiro é fator preponderante da relação, obrigando, muitas vezes, o nutricionista a não respeitar seus saberes e conhecimentos para a garantia de uma refeição de baixo custo. Este dilema é particularmente evidenciado no trabalho em empresas concessionárias (terceirizadas), onde quase nenhuma etapa do processo produtivo fica sob responsabilidade exclusiva do nutricionista, contribuindo para aquilo que a autora coloca como sendo o exercício de uma sub-profissão.

Em nossa pesquisa, três nutricionistas exerciam suas funções em instituições para internos psiquiátricos e/ou idosos. Duas dessas instituições funcionam com capital misto, ou seja, recebia-se ajuda financeira do governo, de doações e de aposentadoria dos internados. Uma era particular. De qualquer forma, em nenhuma delas o nutricionista responsável pelo refeitório se preocupava em trabalhar restrito a um custo refeição muito baixo.

***“(...) é uma instituição particular, que ela visa lucro, claro, é uma instituição particular. Então, mas eu não preciso me preocupar com custo. Eu já tenho um custo meu fixo, eu não preciso ficar me preocupando, posso ir lá um pouquinho e voltar um pouquinho, porque você lida com excepcional, você sempre tem um pouquinho alto, ora gasta mais, ora gasta menos. É claro que eu não posso extrapolar. Mas eu tenho uma liberdade grande de elaborar cardápios usando: azeitonas, creme de leite, atum. Eu tenho a liberdade de fazer cardápio bem elaborado”*** (Entrevista n.12).

Esse mesmo nutricionista já havia tido outras experiências anteriores, onde a cobrança pelo lucro era excessiva. Assim, na sua opinião:

***“Uai, hoje eu tô no céu. Porque você pode dar um cardápio de boa qualidade pro cliente. Porque o cliente quer cardápio de boa qualidade. (...) Ele quer comer bem. Então, não tem como você trabalhar com o custo, igual ao que eu trabalhei nas outras empresas, com um custo reduzido, porque você tem que trabalhar com carne de segunda, transformando ela em carne de primeira. Hoje, aqui, eu posso comprar uma carne de primeira. Se eu quero um bife eu compro uma carne de primeira. Se eu quero uma carne pra cozinhar, então eu uso o meu bom senso. Eu vou comprar carne de segunda. Então é questão de senso. Lá não, nas outras empresas eu não tinha que ter senso. Eu quero um bife de carne de segunda. Se vira. Bota abacaxi pra... Bota talo de mamão. Bota qualquer coisa. Mas amacia esse bife e tira a gordura dele. Então você tem um estresse muito maior. Porque lá visa lucro versus lucro versus lucro. Aqui não, aqui é o lucro, é o lucro normal. Dentro do normal. Eu tenho X a gastar, dentro do meu refeitório eu vou gastar X”***  
(Entrevista n.12).

Uma nutricionista considerou que trabalharia melhor se lhe fosse permitido calcular o custo de sua refeição, pois, segundo esta profissional, muitas vezes o cardápio por ela estabelecido é mudado, à sua revelia, em função de preços de determinados produtos no mercado:

***“(...) eu penso que eu não tenho essa parte de calcular assim custo, sabe? Eu acho que as nutricionistas, principalmente porque já trabalhei com isso, eu sinto necessidade de fazer lá. Só que eu não tenho muita abertura pra fazer. É como se eu não fizer tá ótimo e se fizer tá ótimo também. Eu penso que é por causa assim de uma visão empresarial deles, da empresa, lá do meu diretor comercial. Por que eu coloco a minha descrição das coisas que eu quero: arroz, feijão, fubá, ele é que coloca a quantidade. Se eu colocar a quantidade que eu quero, não adianta, ele não olha isso, ele coloca o tanto que ele quer. (...) E assim mesmo que eu coloco 5 caixas de repolho, se ele chegar no CEASA e encontrar que o chuchu tá mais barato, ele transforma o repolho tudinho em chuchu. Então eu não faço isso lá”*** (Entrevista n.3).

Quando perguntamos aos nutricionistas de Alimentação Coletiva se havia alguma semelhança nas atividades desenvolvidas por eles com as atividades desenvolvidas pelos nutricionistas atuantes em Nutrição Clínica, a resposta afirmativa veio com aqueles profissionais que trabalham num mesmo local – hospital ou instituição filantrópica - acumulando as duas funções: a de gerente do restaurante e de nutricionista clínico. A percepção de atividades semelhantes se deu no nível dietoterápico, onde os entrevistados associaram tarefas como avaliação nutricional - realização de inquérito alimentar, pesar, medir –, prescrição e cálculo de dietas para pacientes como sendo as mesmas tarefas desempenhadas pelos colegas que trabalhavam somente em Nutrição

Clínica. Estes mesmos nutricionistas não fizeram qualquer associação entre as atividades exercidas na produção de refeições coletivas com as exercidas na clínica. Apenas uma entrevistada pondera que o Setor de Nutrição e Dietética é ‘um só’, ou seja, aquele que engloba as atividades executadas dentro de um restaurante industrial e também as atividades executadas no atendimento nutricional/clínico de pacientes. No entanto, ‘planejar, implantar e coordenar a UAN’ é atribuição do nutricionista que tem como local de trabalho uma clínica especializada ou hospital (Resolução n.200/98 do CFN – CFN, 2003). É claro que, dependendo do número de leitos existentes e da quantidade de refeições produzidas por dia, é necessário um número determinado de profissionais (vide o tópico 4.2.3 - O Trabalho na Nutrição Clínica).

Já a resposta daqueles que trabalham apenas na área de produção de refeições coletivas foi diferente para a questão de encontrar ou não semelhanças entre suas práticas diárias e a de outros nutricionistas atuantes nas demais áreas. Os nutricionistas de produção encontram no desenvolvimento de atividades educativas – realização de campanhas que enfatizam a elaboração de cardápios balanceados em nutrientes junto aos comensais – semelhanças com o que o nutricionista da clínica faz com o paciente de consultório, isto é, o repasse do conhecimento técnico de como se alimentar melhor.

Aqueles que relataram orientar nutricionalmente seus clientes, o fazem na forma de cartazes, folhetos e conversas informais. Apesar de sabermos ser a orientação nutricional um dever do nutricionista que supervisiona um restaurante industrial, às vezes a realização dessa tarefa não é possível devido a complicadores que vão desde o contrato firmado entre a empresa contratante e a concessionária de alimentação terceirizada, até mesmo à ideologia que perpassa as ações educativas/orientações nutricionais, freqüentemente construídas em tom imperativo/impositivo e marcadas pela responsabilização do usuário/paciente. Sobre esta questão, falam os entrevistados:

***“Então eu acho... a gente mexe muito pouco é com orientação nutricional. A gente não pode abordar nenhum cliente, vamos supor, na Empresa X tem leite na hora da refeição. Eu até um dia fiz isso, abordei um cliente e perguntei pra ele ‘aqui, por que você toma leite durante a refeição? Você acha que tá aumentando o aporte de nutrientes em sua refeição?’, ele ‘é’. Só que eu não posso fazer isso, eu tenho que deixar o cliente me procurar. Não posso. Se ele me procurar e me perguntar, ‘aqui, posso fazer isso?’ ‘Não?’. Aí eu posso falar com ele. Agora abordar o cliente, não posso. [o nutricionista de produção] Não executa, porque eu não posso abordar o cliente, eu não posso orientar ele porque eu tô vendo ele fazer uma coisa errada. Não posso”*** (Entrevista n.14).

***“É, na produção existe uma possibilidade de educação nutricional. É óbvio que tem intimidade com a dietoterapia, claro.”***

*Mas ele [o nutricionista] só vai educar a partir do momento que você conhece os princípios da dietoterapia. É... então, acredito que na produção seja viável, em função disso, um trabalho de educação nutricional. É, mas... não tão viável assim. Dependendo da necessidade do cliente. Então, se o cliente fala pra você: ‘eu quero lasanha todos os dias no almoço’. Você vai fazer lasanha todos os dias no almoço dele. E aí você pode morrer de colocar cartazinho lá fora, explicando que... É muito gorduroso, é muito calórico, que ninguém vai deixar de pegar uma lasanha todo dia. Então existe essa complicação” (Entrevista n.10).*

Boog (1997; 1999) afirma que uma das razões relacionadas ao insucesso das atividades educativas na nutrição refere-se ao fato que a mudança de hábitos alimentares é alicerçada principalmente pela compreensão de fenômenos sociais e não apenas por aspectos técnicos:

*“(...) uma abordagem pragmática que apenas instrui como proceder, escamoteando os conflitos, ignorando as contradições, reduzindo o fenômeno da alimentação ao que comer, o que comprar e como preparar não pode resultar eficaz, na medida em que leva o educando a proceder mecanicamente segundo o pensar do educador, e destituindo o seu comer dos significados a ele inerentes”*  
Boog (1997:14).

Sabemos, entretanto, que diversos outros complicadores se fazem presentes e determinam uma situação onde, dificilmente, um trabalho de cunho educativo pode acontecer de modo pleno em um restaurante industrial. Um dos obstáculos, segundo Boog (1997; 1999), estaria relacionado ao fato da formação do nutricionista privilegiar os conteúdos das ciências biológicas, deixando à margem aqueles próprios das ciências sociais, fato este que, muito provavelmente, acaba inviabilizando um processo educativo adequado. Um outro fator, de ordem mais logística e que, certamente, contribui para o fracasso de atividades educativas dentro de um refeitório, é a falta de um espaço específico para esse fim.

Apesar das dificuldades da construção de propostas educativas em um restaurante industrial, muitos nutricionistas acabam reconhecendo desenvolver atividades a estas relacionadas e, em alguns casos, comparam suas práticas àquelas executadas pelos nutricionistas docentes. Esta comparação, traçada pelos entrevistados de nosso estudo, relaciona os treinamentos ministrados junto aos funcionários da UAN e as aulas expositivas dos professores, sendo que estes mesmos informantes-chave faziam a ressalva que os conteúdos abordados e as formas de linguagem utilizadas eram mais ‘tranqüilos’, por se tratar de um público – cozinheiros, copeiros, ajudantes de serviços gerais – com menor grau de educação formal.

Estes mesmos nutricionistas disseram não reconhecer semelhanças em sua atuação com colegas que trabalham em Saúde Pública. Alguns atribuem esse fato ao desconhecimento do que seriam realmente as atividades referentes ao exercício da Nutrição Social e, também, por não terem amigos exercendo a nutrição dentro dessa área de concentração. Para todos, o único contato com Nutrição Social foi o estágio supervisionado realizado no final do curso de graduação.

Um ponto que também foi destacado pelos nutricionistas de serviços de alimentação é a impressão de que outros profissionais, até mesmo pessoas sem formação superior, teriam capacidade de executar suas tarefas diárias:

*“E uma outra coisa importante também, é que no serviço, nesse serviço se você não, é... não tiver muita força, de vontade, os quatro anos e meio que você se dedicou, na Universidade, é praticamente perdido. Porque qualquer pessoa faz o tipo de serviço que você faz lá dentro. Qualquer um. Pessoas com nível fundamental, oitava série têm capacidade de exercer sua atividade lá dentro. E eu falo isso porque eu tive experiência de conviver com técnicas de nutrição e pessoas que não tinham nem o curso técnico. Tinham oitava série. Conseguiram administrar muito bem (...) melhor que eu”* (Entrevista n.10).

*“Na [parte] de produção eu vejo os técnicos em nutrição e as economistas domésticas. Em algumas empresas, principalmente concessionárias, que, às vezes, ao invés de colocar um nutricionista em um lugar que não exige dietoterapia eles colocam técnicos e economistas domésticos, pra pagarem salários mais baixos. Então, que às vezes costumam atender as necessidades deles, dos administradores”* (Entrevista n. 13).

Para Bosi (1996), esta situação caracteriza-se como um importante determinante de reconhecimento profissional, uma vez que, para o nutricionista que atua em produção, sua formação acadêmica em muito pouco contribui para o desenvolvimento de suas atividades de trabalho:

*“O saber exigido para algumas práticas se apresenta como um importante determinante de baixo status, pouco prestígio e escassa remuneração, uma vez que não se distingue claramente a formação do nutricionista e a do pessoal auxiliar. Em muitos locais, como vimos, repete-se a pouca autonomia e a pequena responsabilidade do profissional no que se refere ao aspecto técnico do trabalho, pois há apenas a execução de tarefas sob parâmetros predeterminados”* (Bosi, 1996: 121)

Para os profissionais que atuam em Alimentação Coletiva, entrevistados em nosso estudo, o técnico em nutrição foi o profissional mais citado como sendo aquele

que tem ocupado o cargo de gerente de uma UAN, sendo lembrado também o economista doméstico.

Uma vez que, o planejamento, a organização, a direção, a supervisão e a avaliação de uma UAN são atribuições privativas do nutricionista, garantidas pela resolução nº 200/98 do CFN (CFN, 2003), esses relatos desenham um quadro preocupante. Em alguns casos, como observado nos relatos de um nutricionista, há profissionais sem qualquer formação superior ocupando a direção e supervisão de vários restaurantes. A explicação encontrada para esse desrespeito à lei era, de acordo com este entrevistado, o ‘tempo de casa’ que o profissional tinha, sua experiência e ‘jogo de cintura’ nas atividades desenvolvidas.

Uma coisa importante a ser ressaltada é que os nutricionistas entrevistados não culpam outros profissionais que estão ocupando um espaço que deveria ser seu, mas responsabilizam os empregadores que tentam de toda forma ‘estrangular a mão-de-obra’:

***“Mas, eu acho que principalmente a técnica de nutrição ela tem a percepção dentro da produção. O que ela pode fazer, mas muitas vezes vai além do conhecimento e da capacidade dela, justamente porque a concessionária exige. Então tinha que ser uma nutricionista”*** (Entrevista n.9).

Pelo contrário, eles reconhecem a importância de uma atuação conjunta com o técnico em nutrição, especialmente aqueles nutricionistas que atuam concomitantemente em dietoterapia e produção num mesmo local de trabalho. Eles acreditam que as atividades executadas na clínica poderiam ser melhores desenvolvidas se um técnico os auxiliasse nas tarefas burocráticas do SND. Justificam, ainda, que as atividades referentes ao SND como, por exemplo, contato com fornecedores e controle de estoques, acabam se sobrepondo àquelas desempenhadas em dietoterapia - avaliação nutricional do paciente, acompanhamento da evolução da patologia presente e aceitação da dieta. Assim, a presença de um técnico é encarada como uma melhoria do serviço prestado nos dois setores pelo qual o nutricionista é responsável:

***“(...) Porque a minha carga horária é de seis horas diárias. É muito pouco. Eu procuro dividir. Mas, muitas das vezes, acontece de ter que pegar muito mais na parte produção porque tem que sair. Não adianta, a comida tem que sair. Então, às vezes acaba que o atendimento em termos de refeitório, de alimentação, de dieta mesmo, de comida, ele tem que sair. E o paciente acaba ficando em segundo plano. Até a hora que dê tempo, claro. Eu gostaria muito de dividir de outra forma, inclusive, assim, eu tô muito chateada com o hospital esses dias... Eu pedi pra eles uma técnica em nutrição pra acompanhar essa parte de produção. Ficaria sob a minha***

*responsabilidade, sob minha coordenação. Desde que eu entrei foi uma condição que eu coloquei. (...) Eu ainda não desisti. Eu vou continuar batendo na tecla a gente precisa de alguém...”* (Entrevista n.13).

Sobre os demais funcionários de um restaurante industrial – cozinheiros, copeiros, ajudantes de serviços gerais – a maioria dos pesquisados os classificaram como uma ‘mão-de-obra desqualificada’, apesar de esforçada.

*“O funcionário de produção, ele, muitas vezes, ele não é capacitado pra isso. Ele não teve uma escola preparatória, ou um cursinho preparatório, ele tá ali porque ele, simplesmente se destacou na forma de fazer uma comida! Então, muitas funcionárias, pelo menos da parte da produção que eu trabalhei com área hospitalar, muitas funcionárias eram donas de casa ou cozinheiras ou domésticas, e foram pro hospital, lá chegando, nem trabalharam diretamente com a cozinha, com o SND. Trabalharam na parte da limpeza e depois foram percebendo a vontade de trabalhar na SND e acabaram se agregando ali e ficaram. Então, a falta de preparação do funcionário do SND”* (Entrevista n.9).

Uma nutricionista afirma que tal situação encontra fundamentos na visão empresarial do empregador deste setor nos dias de hoje:

*“Ai, a equipe de trabalho. (...) O problema é o perfil que eles [os empregadores] estão escolhendo do funcionário hoje. O funcionário, todo mundo sabe que o funcionário, além do salário que ele recebe, tem mais 50% de encargo que a empresa paga em cima dele. Quase que o dobro não, eu acho que sai até mais do que o dobro, por causa de cesta básica, vale transporte, assistência médica, isso tudo eu acho que ele sai um pouco mais caro. Então o funcionário que recebe, vamos supor, R\$300,00 por mês, ele sai a mais de R\$600,00 pra empresa. Então o que que a empresa tá fazendo hoje? A empresa tá contratando menino novo que não tem filho, que não tem esposa, pra ficar mais barato pra ele, por que? Tem salário família, tem assistência médica que engloba a família dela toda, então ela tá tentando... Com isso, a gente perde muito na mão-de-obra, porque são pessoas que não tem qualificação, que muitas das vezes por ser solteiro não tem tanta responsabilidade com o emprego, falta demais. Eu tenho muito problema com isso, de falta”* (Entrevista n.14).

Não só uma equipe mal treinada como também um quadro de funcionários insuficientes acaba se refletindo em um aumento da carga horária diária cumprida pelo nutricionista gerente de produção. Alguns reclamam que mesmo quando estão fora do horário de trabalho são procurados ‘24 horas’ pelo telefone celular. Outra reclamação refere-se a uma jornada nem sempre convencional, já que é uma característica comum desse tipo de serviço os turnos de trabalho que o nutricionista deve cumprir. Naturalmente, os horários dos funcionários de uma empresa de alimentação

acompanham os horários determinados pela empresa contratante sendo, em geral, divididos pelas grandes refeições: ceia, almoço e jantar, além de plantões nos finais de semana e feriados. Podemos entender melhor essa queixa ao pensarmos que uma grande parcela desta categoria é mulher e, como aconteceu em nossa pesquisa, algumas têm filhos pequenos e encontram certa dificuldade em conciliar o trabalho de mãe com o de nutricionista.

De acordo com Boog et al. (1989), o acúmulo de atividades rotineiras e a insuficiência de pessoal auxiliar são dois dos principais determinantes da longa jornada de trabalho vivenciada pelo nutricionista que atua neste setor. A estes dois determinantes, as autoras adicionam o fato das atividades corriqueiramente desenvolvidas serem, primordialmente, estranhas àquelas tradicionalmente relacionadas à atividade do nutricionista. Em estudo realizado com egressos da PUCCAMP, estas autoras observaram que atividades como estabelecimento de normas de estocagem, acompanhamento de distribuição de refeições, seleção de fornecedores, seleção de pessoal e controle de estoque, entre outras atividades ocupam, em média, a maior parte da jornada de trabalho dos profissionais lotados neste setor (Boog et al., 1989). Ao apontarem, basicamente, estes fatores como determinantes da insatisfação relacionada à jornada de trabalho, nossos entrevistados acabam por ratificar os achados de outros estudos, como o acima apresentado, apontando para a necessidade de levarmos em conta tais determinantes quando da construção de indicadores de satisfação profissional aplicáveis aos nutricionistas que atuam neste setor.

Quando questionados sobre a questão salarial, é evidente que todos desejariam receber mais do que recebem, coincidentemente, começaram a resposta com uma mesma frase: ‘em relação ao mercado de trabalho, está bom’. Então nos parece que o nutricionista almeja aumentar sua remuneração – seria até estranho se fosse o contrário – mas, reconhecendo as dificuldades que nosso país enfrenta, se resigna com o que recebe, reconhecendo que, em outras áreas de atuação, a média salarial é menor que na área onde atua. O incômodo, relacionado ao contraste salarial, aparece naqueles casos onde o nutricionista trabalha num local com outros profissionais de saúde (que têm salários comparativamente mais altos) ou no caso dos profissionais que atuam em serviços terceirizados de Alimentação Coletiva e convivem com outros nutricionistas contratados da própria empresa.

Tendo em mente essa realidade traçada pelo nutricionista de produção, no exercício de suas atividades, podemos entender a motivação que leva este grupo de profissionais a desejarem, proporcionalmente mais que os demais grupos, mudarem de

área de atuação. O próximo relato sintetiza de forma muito esclarecedora o que a entrevistada pensa sobre a Alimentação Coletiva, analisando o trabalho no setor sob a ótica do reconhecimento de seu saber profissional, das atividades desenvolvidas e suas condições de trabalho – jornada diária e salário – e aponta para a recorrência de uma realidade observada nos relatos de nossos informantes-chave e de outros profissionais ouvidos durante alguns estudos realizados no país:

***“Ai, foram vários motivos [que me fizeram mudar de área de atuação]! O primeiro motivo, na minha opinião, eu considero que o nutricionista dentro do serviço de produção, com a filosofia desse serviço hoje, ele não tem muito ou quase nenhum valor. Dentro do serviço, nós somos cozinheiras especializadas. Onde o nosso papel é: saber se tem pouco ou muito sal, se cozinhou pouco ou se cozinhou muito. Um outro papel também é administrador. Então a gente administra custos, pra favorecer a empresa. Em relação a cardápio balanceado. Isso praticamente não existe num serviço de nutrição industrial. Você faz aquilo que o seu cliente quer comer, não àquilo que você sabe que é o melhor pra ele. Uma outra questão também é a jornada de trabalho, é uma jornada muito pesada. Então o peso... determinados nutricionistas pegam o serviço sete horas da manhã e terminam nove horas da noite, e ainda tem que ficar com telefone ligado, porque se acontecer algum problema ele tem que tá apto a solucioná-lo. E, a questão salarial também. É uma questão muito séria. Paga-se muito mal. Exige-se muito do profissional e valoriza-se muito pouco. Então, comecei a sentir essa dificuldade de trabalhar”*** (Entrevista n.10).

#### 4.2.3 - O trabalho na Nutrição Clínica

Embora inicialmente não tenhamos privilegiado o trabalho na Nutrição Clínica nos critérios utilizados para a seleção da amostra da segunda etapa do estudo (entrevistas), encontramos nove profissionais que, além do trabalho na Docência e/ou na Alimentação Coletiva (setores de atuação privilegiados na amostra), também atuavam nesta área, o que nos possibilitou elaborar um perfil do trabalho em dietoterapia.

A análise dos dados das entrevistas realizadas com aqueles profissionais que, no momento de sua realização, exerciam a função de nutricionista clínico, mostrou que nenhum dos informantes-chave desejava mudar de área de atuação. Para alguns, a prática da Nutrição Clínica representou o trabalho sonhado no início da carreira. Tivemos um relato de uma nutricionista que até se submeteu a trabalhar sem receber nenhuma remuneração, sendo voluntária, por quase um ano afim de se ‘tornar conhecida’ naquilo que realmente pretendia fazer: atuar em dietoterapia:

***“Trabalhei, eu fiz um ano... foi trabalho voluntário como nutricionista no Hospital Y, mas aí foi voluntário, eu não ganhava nada. (...) Era um projeto piloto e eu fui trabalhar de voluntária***

*porque era a área clínica, e eu tava batendo o pé que eu queria mexer por aí nessa área. É, como se fosse a porta de entrada pro mercado, por que dali pessoas iriam me conhecer e eu poderia arrumar um emprego”* (Entrevista n.1).

Um segundo aspecto refere-se ao fato de, como anteriormente observado, não termos encontrado nesta etapa da pesquisa nenhum nutricionista que atuasse apenas em Nutrição Clínica. Os entrevistados que trabalhavam nessa área sempre atuavam em outro(s) local(is) de trabalho. Foi neste setor, também, que encontramos o maior número de trabalhadores autônomos, resultado que corrobora com os obtidos anteriormente através dos questionários.

Havia aqueles que acumulavam as funções na dietoterapia e na produção num mesmo local de trabalho e expressaram o desejo de permanecer apenas com o cargo de nutricionista clínico da instituição em que estão lotados, abandonando a produção, deixando essa parte para um outro colega de profissão ou, no máximo, ficando apenas na supervisão das atividades do refeitório, de modo que lhes fossem permitido dedicar a maior parte do tempo para a clínica.

O ‘sonho da clínica’ – desejo do nutricionista em atuar na dietoterapia –, que será, ao longo desta seção, relativizado, já foi apontado por outros estudos como recorrente para uma grande parcela de nutricionistas, especialmente aqueles que atuam na produção. De acordo com Bosi (1996):

*“...é nas falas dos nutricionistas da área de Produção que se expressa o maior desejo de abandono (da atual área). Menciona-se, aí, com clareza, a intenção de migrar para a área Clínica, na qual talvez se sentissem mais próximos do seu papel”* (idem: 117)

Para a autora, uma das explicações para este fenômeno estaria no fato de ser a nutrição uma área da Saúde e, assim, ao manifestar o desejo de atuar na Clínica, o nutricionista estaria manifestando *“um desejo de resgate histórico de um conteúdo inerente ao ‘ser nutricionista’”* (ibidem: 117). No nosso entendimento, e com base no que será apresentado aqui nesta seção, o ‘sonho da clínica’, mais que um resgate histórico do ‘ser nutricionista’, representa a busca pela autonomia no trabalho.

Em hospitais cujos pacientes sofram de uma enfermidade de base/ou problema associado que exija cuidados dietoterápicos específicos – cardiologia, endocrinologia, nefrologia, neurologia etc – deve haver um nutricionista para cada 30 leitos e se houver pacientes que necessitem de terapia intensiva ou centros especializados como, por exemplo, um centro de hemodiálise, deve haver um nutricionista para cada 15 leitos (Ato 59, CRN-4, 1999). Duas de nossas entrevistadas atuavam, no momento das

entrevistas, em hospitais que se enquadravam no exemplo acima. Viviam, no entanto, situações opostas. Uma delas possuía uma equipe que atendia os parâmetros quantitativos descritos pelo Ato 59 do CRN-4. A outra, além de ser responsável pela dietoterapia de todos os pacientes, inclusive aqueles internados em Unidade de Terapia Intensiva (UTI), gerenciava também a produção de refeições, sem ao menos uma técnica em nutrição para auxiliá-la.

Vasconcelos, em estudo de 1991 realizado entre nutricionistas da cidade de Florianópolis/SC, já encontrou situação semelhante àquela acima descrita, evidenciada pelo acúmulo de atribuições relacionadas à dietoterapia e à administração do restaurante do hospital (Vasconcelos, 1991). Boog et al. (1989) apresentam uma realidade onde atividades como administração de pessoal e estabelecimento de escalas de serviço eram mais frequentes (100% dos entrevistados afirmavam realizá-las) que outras como anamnese alimentar e seleção de cardápios (atividades citadas por apenas 50% dos entrevistados), no trabalho dos nutricionistas egressos da PUCCAMP que atuavam em produção e dietoterapia hospitalar. De acordo com Bosi:

***“Essa multiplicidade de tarefas pouco específicas e desqualificadas inviabiliza a essência do trabalho do dietoterapeuta, representada pela prescrição e pela orientação dietética, pela avaliação nutricional contínua da clientela. (...) O mais preocupante na realidade identificada não é tanto a realização de tarefas acessórias, mas o distanciamento das atribuições capazes de conferir identidade e autonomia à categoria”*** (Bosi, 1996: 108)

Os dados acima apresentados, sumarizados na afirmação da professora Maria Lúcia Bosi, apontam para uma realidade distinta de um ‘sonho’, razão pela qual entendemos que estes determinantes devem ter um peso menor, na avaliação dos nutricionistas que atuam na dietoterapia, quando comparados a outros fatores que determinam o grau de satisfação profissional nesta área de atuação.

Também entrevistamos profissionais que atuam em instituições psiquiátricas e/ou asilos. Para instituições psiquiátricas, o número de profissionais necessário é de um para até 100 pacientes e de dois para até 250 (Ato 59 do CRN-4 de 1999 – CFN, 2003). Três dos nossos entrevistados afirmam que, apesar de terem menos de 250 pacientes internados nas instituições em que trabalham, acabam ficando também responsáveis pela produção das dietas dos internos e dos funcionários do local, totalizando mais de 250 a 300 refeições por dia. Eles próprios acreditam que se tivesse um outro nutricionista, ou até mesmo um técnico em nutrição, a demanda seria melhor atendida.

Os nutricionistas lotados no setor hospitalar e/ou instituição psiquiátrica que atuavam na clínica e na produção, concomitantemente, eram contratados pelo regime da

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Os demais profissionais que atuavam na Nutrição Clínica (e, em alguns casos, em outras áreas), possuíam vínculos precários de trabalho. Um exemplo desta realidade é o caso de uma entrevistada que trabalha em quatro locais diferentes – um hospital, onde ela presta atendimento nos andares e no ambulatório, uma clínica de oncologia, um consultório particular e assina como responsável técnica por uma empresa de cestas básicas – todos através de vínculos precários. O grande problema encontrado por essa nutricionista no exercício de sua profissão é exatamente esse, a insegurança promovida pela falta de um vínculo trabalhista que lhe garanta amparo, por um salário fixo no final do mês que lhe permita uma certa tranquilidade:

***“(...) Por que assim, não é que eu recebo mal não. Eu não posso reclamar da minha remuneração de março a novembro. Muito pelo contrário, tenho que dar graça a Deus que eu recebo muito bem, mas quando chega dezembro, janeiro e fevereiro, a remuneração cai absurdamente. Tem meses que assim, não dá nem 10% do que o que eu recebo nos outros meses. Realmente, isso te dá uma instabilidade. E essa instabilidade é que o meu problema”***  
(Entrevista n.1).

Essa realidade esteve presente em todas as falas das entrevistadas que atuam na Nutrição Clínica (somente havia mulheres no grupo), seja no âmbito hospitalar, ambulatorial ou de consultórios. Em nossa busca bibliográfica, não encontramos dados consistentes sobre o impacto da precarização dos vínculos de trabalho na Nutrição Clínica, apesar de alguns autores como Sampaio e Souza (1991) e Bosi (1996) apresentarem, em suas considerações, impressões acerca desta situação. Os dados do nosso estudo, tampouco, nos permite afirmar ser este retrato de uma realidade profissional; mas estes dados, conjugados com os indicativos na literatura e com nossa experiência profissional, nos permite considerar esta uma séria possibilidade, merecedora de estudos futuros mais aprofundados.

No que tange à atuação do profissional em consultórios, observamos que, em alguns casos, o profissional aluga uma sala de atendimento ambulatorial de um determinado hospital, onde atende pacientes que receberam alta ou aqueles que não estavam internados, mas que, por apresentem alguma desordem nutricional, são encaminhados por um médico deste mesmo hospital. Os nutricionistas não têm qualquer vínculo trabalhista com o estabelecimento, apenas pagam uma porcentagem de cada consulta realizada para o hospital, o que é, na opinião desses, uma vantagem, pois ficam livres de despesas que, normalmente, teriam em um consultório particular: secretária, móveis, condomínio, aluguel de uma sala, telefone, etc. Adicionalmente, esta prática

possibilita ao profissional ficar conhecido como ‘nutricionista de tal hospital’, o que confere um *status* e abre caminho para a manutenção – e mesmo a ampliação – de sua clientela.

Aqueles profissionais que disseram atender em consultório particular relataram que um dos artifícios usados para diminuir as despesas com o local é dividir a sala com outro(s) profissional(is). Mesmo assim, ressaltaram que as dificuldades enfrentadas são grandes, pois é comum o volume de pacientes não cobrir as despesas mensais. Todos os entrevistados que atuavam em dietoterapia consideraram a impossibilidade de credenciamento a um convênio o principal empecilho para o aumento do número de atendimentos nutricionais no consultório, fato este que já havia sido pontuado, em estudos anteriores, por Sampaio e Souza (1991), Vasconcelos (1991), Carmo et al. (1994) e Bosi (1996).

***“Aqui a gente divide salas, paga um condomínio e divide sala. (...) Então eu atendo convênios porque eu faço parte do corpo clínico do Hospital X e a gente recebe via uma cooperativa. Na verdade, nem todos os convênios permitem o atendimento no consultório. Mas pelo fato de eu tá no Hospital X, isso é de uma certa forma permitido, por causa dessa cooperativa. (...) Particular eu não tenho. Não sei também se eu não tenho feeling, porque tem gente que nasceu pra fazer particular, eu acho que não”*** (Entrevista n.6).

***“É claro se tem um endocrinologista de convênio, uma nutricionista particular, é óbvio que o paciente já paga o convênio, não vai querer pagar um nutricionista”*** (Entrevista n.11).

***“Então eu vejo essa necessidade sim [do credenciamento do nutricionista a planos de saúde]. Agora... muitas pessoas, às vezes, pagam o convênio, ligam pra gente ‘Você atende?’, ‘Atendo’. ‘Tem convênio?’, ‘Não’, ‘Ah, então brigada’. Não vai. E às vezes volta num profissional que tenha convênio. Porque o cardiologista passou uma dieta mais ou menos, o endócrino passou uma dieta mais ou menos. A ginecologista acompanhando uma gestante passa uma dieta mais ou menos, o convênio paga, se resolve”*** (Entrevista n.13).

Sem exceção, os profissionais entrevistados apontaram a resistência da categoria médica para a inclusão do nutricionista no corpo clínico dos profissionais credenciados por planos de saúde:

***“E por isso até eu vejo a dificuldade [da] gente conseguir se filiar aos convênios por uma resistência interna deles. Que são médicos e não permitirem a gente se filiar”*** (Entrevista n. 13).

***“Outro problema que eu enfrentei, é... você não consegue receber por um convênio. No princípio eu consegui receber, porque eu recebi em nome da clínica. Depois, outros profissionais***

*começaram a pressionar, a falar que não podia, que nananã, que não era certo. Então suspendeu. Aí ficou só consulta particular. (...) Então, com isso também foi caindo o número de pacientes e...*” (Entrevista n.11).

Uma nutricionista ponderou, ainda, que esta não é uma dificuldade enfrentada apenas pela sua categoria. Lembrou que outros profissionais da saúde, como psicólogos e fisioterapeutas também encontram obstáculos semelhantes na prática realizada na rede particular. Enfim, todos aqueles profissionais cujas intervenções terapêuticas são mais demoradas e/ou periódicas e que não contam com o apoio de um plano de saúde, não conseguem firmar uma clientela numerosa nos dias atuais.

Sampaio e Souza (1991), em estudo sobre a avaliação do trabalho do nutricionista em consultório na cidade de Fortaleza/CE, apontam para possíveis determinantes desta situação:

*“Essas entidades [planos de saúde], em sua maioria, são fechadas para a assistência exclusivamente médica e não à saúde em geral. Assim, profissionais não-médicos não conseguem obter credenciamento, dificultando o acesso da clientela”* (Sampaio e Souza, 1991: 36).

Para estas autoras, o não credenciamento de outros profissionais da saúde, em decorrência do forte *lobby* médico presente nas administradoras de planos de saúde, acaba determinando o esvaziamento dos consultórios destes profissionais – nutricionistas aí incluídos – reduzindo a clientela a uma elite, cada vez mais escassa, que se dispõe a arcar particularmente com os custos da consulta/tratamento:

*“Numa época de grandes problemas socioeconômicos, como a que vem enfrentando a população nos últimos anos, fica difícil à clientela ter um atendimento médico conveniado e, ao necessitar do nutricionista, precisar arcar com os custos totais do atendimento. Nessas condições, portanto, somente os indivíduos economicamente privilegiados podem ter acesso ao atendimento nutricional especializado, elitizando esta prática e marginalizando grande parte da população”* (Sampaio e Souza, 1991: 36).

Apesar de haver um consenso de que um credenciamento do nutricionista a planos de saúde aumentaria o volume de pacientes atendidos em um consultório particular, duas informantes-chave fizeram ponderações sobre o lado negativo deste aspecto: estas profissionais acreditam que, por ser a consulta nutricional normalmente mais demorada que uma consulta médica, o valor pago pelos convênios não seria compensador:

*“Mas aí eu acho que se a gente entrar nos planos de saúde vai piorar dez vezes ou mil vezes mais o atendimento. Por que vamos*

*supor: hoje, uma consulta muito barata, muito barata custa R\$40,00. Se você entrar num plano de saúde, o plano de saúde vai te pagar no máximo, no máximo, o melhor, R\$22,00. Só que desses R\$22,00 tem o desconto do INSS, tem o desconto de uma cooperativa, por que plano de saúde não paga diretamente, você tem que entrar em cooperativa médica, então você deixa uma porcentagem pra essa cooperativa. E hoje o imposto do INSS é cobrado duas vezes, ele é cobrado do médico e do plano de saúde, então o plano de saúde já te desconta disso. Então a consulta, fazendo as contas, ia sair na média entre R\$9,00 e R\$10,00. Imagina você trabalhar por R\$9,00, tendo que levar dieta pra casa, gastar trinta minutos com o paciente no atendimento e mais trinta em retorno e mais uma média de quinze a trinta minutos em casa [fazendo a dieta], ou seja é 1h30min que gasta. Se for pra ganhar R\$9,00, R\$10,00 é melhor não trabalhar” (Entrevista n.1).*

*“Melhoraria pro cliente. Eu acho que até pro próprio nutricionista também, em parte. Pro cliente, por quê? Porque ele já estaria mais estimulado pra procurar um nutricionista dentro do seu próprio plano. Pro nutricionista eu falo em parte, porque? Porque muitas vezes ele não vai ser tão bem valorizado financeiramente. Porque uma consulta médica dura o quê: quinze a vinte minutos. Uma consulta nutricional tem que durar no mínimo uma hora, por ser a primeira consulta. (...) E enquanto que em meia hora um médico consulta duas pessoas, às vezes até três. Então, em parte seria bom pro nutricionista, porque divulgaria mais seu nome, ele estaria mais próximo dos clientes. Mas, por outro lado, não sei financeiramente. Eu não sei se o plano de saúde teria uma tabela diferente pro nutricionista. Que é uma questão que também seria importante tá se colocando” (Entrevista n.9).*

Outra reclamação, recorrente nas falas de nossos entrevistados, refere-se ao fato do paciente ir uma primeira vez à consulta, mas não retornar, pois de posse da dieta, prefere fazer o acompanhamento com outro profissional de saúde que, no caso, tenha convênios.

*“(...) ele [paciente] ainda volta num retorno. Então tem alguns casos que o retorno é semanal, e outros casos o retorno vai ser mensal, outros casos ele vai retornar no próprio médico que indicou. Porque muitos pacientes vêm de indicação médica, então, por exemplo, se é um paciente da endocrinologia muitas vezes o retorno dele não vai ser comigo, vai ser na endocrinologia que aí o endocrinologista vai controlar o peso e aí quando precisar alterar o cardápio ele volta em mim. Isso é muito em função de pagamento (...) que ele volta no médico e o convênio é que cobre e ele volta na gente e ele tem que pagar do próprio bolso” (Entrevista n.1).*

Assim, para aqueles que atuam hoje em consultórios particulares na região de Belo Horizonte, no que diz respeito à questão salarial, a situação do trabalho está longe de um ‘sonho’ e os problemas distantes de sua superação. Apesar de ainda representar

um ideal de trabalho, onde o profissional estaria desenvolvendo o objeto específico do trabalho do nutricionista, com a autonomia necessária para a observação das normas e condutas consideradas por estes as mais adequadas, o consultório pode ser ‘uma doce ilusão’:

***“O consultório particular foi uma ilusão. Uma doce ilusão, porque todo mundo falava; ‘ah, porque o consultório, ah, porque eu vou pro consultório, porque eu tenho minha agenda cheia’. E eu achei que poderia ser uma fonte de satisfação profissional, por rabalhar com a dietoterapia. E de renda! Mas é uma doce ilusão. Consultório, ele pode ser aberto como se... como um hobby. Eu coloco o meu consultório, mas não é o meu ganha-pão. Se aparecer alguém eu atendo. Se não, também não vai me fazer tanta diferença. (...) Então, não dá pra ser fonte de renda, em hipótese alguma. (...) Porque quando eu percebi a questão do consultório, eu comecei a buscar outro emprego. Eu preciso de um trabalho”*** (Entrevista n.10).

Neste sentido, e no que diz respeito especificamente ao trabalho do nutricionista na dietoterapia, de uma forma geral, os principais determinantes de satisfação profissional acabam sendo aqueles relacionados à autonomia – seja o controle acerca das diversas etapas do processo de trabalho, seja o trabalho autônomo nos consultórios – e ao reconhecimento dos saberes técnicos advindos de sua formação profissional que conformam a identidade deste profissional ou, de acordo com Bosi (1996), caracteriza o ‘ser nutricionista’.

#### 4.2.4 - O trabalho na Docência

Alguns autores, como Prado & Abreu (1991) e Bosi (1996), não reconhecem a Docência como uma área de atuação específica do nutricionista, visto que, de acordo com estes autores, ao serem contratados para a atividade docente, os nutricionistas passam a ingressar/constituir uma nova categoria profissional, a dos professores. Apesar de reconhecermos a legitimidade dos argumentos destes autores, entendemos que o trabalho do nutricionista como docente tem certas especificidades, como a orientação de estágios, atribuição exclusiva deste profissional. Ademais, em função do objeto de nosso estudo, faz-se necessário que investiguemos a atuação específica do nutricionista na Docência, visto que é a área de atuação que encerra o maior número percentual de profissionais ‘satisfeitos’ com suas atuais condições de trabalho e também é a principal área citada por aqueles ‘insatisfeitos’ com a sua atual área de atuação.

Em nossas pesquisas bibliográficas, não encontramos estudos que falem da atuação específica do nutricionista na Docência. Alguns estudos, como Boog et al. (1989) e Vasconcelos (1991) citam a Docência como área de atuação dos nutricionistas

egressos da PUCCAMP e que atuam no município de Florianópolis, respectivamente, sem fazer comentários acerca das condições de trabalho destes profissionais neste setor. Assim, reafirmamos novamente a necessidade de um olhar específico sobre esta questão em estudos anteriores, aprofundando o conhecimento de alguns fatores que serão discutidos nesta seção.

Entrevistamos quatro nutricionistas docentes, todas elas mulheres, professoras de universidades particulares. Anteriormente ao trabalho na Docência, todas elas vinham de uma prática na Nutrição Clínica, tanto em nível ambulatorial quanto hospitalar. Para duas delas, que trabalhavam em hospitais conveniados a faculdades de Nutrição, oferecendo estágios supervisionados em dietoterapia para os graduandos desse curso, a oportunidade de trabalhar como professora desses alunos surgiu através do reconhecimento do bom trabalho de supervisão desenvolvido por elas. Assim, além da supervisão dos estágios curriculares, passaram a ministrar aulas em dietoterapia.

Durantes as entrevistas, confirmamos um indicativo apontado pelos questionários de que seria a Docência a área com menor jornada de trabalho semanal (pelo menos, a área na qual os profissionais dedicavam menor tempo de seu trabalho). Todas as nutricionistas que atuam como professora disseram ter um horário tranquilo de trabalho. Refletem apenas que, no final dos semestres, quando há fechamento do período letivo, a carga de trabalho aumenta. A reclamação mais freqüente, com relação à jornada de trabalho, foi referente ao acúmulo de atividades, visto que possuem mais de um emprego e ainda têm de desempenhar tarefas domésticas.

Reafirmando um outro dado obtido com os questionários, de ser a Docência a segunda área que melhor remunera, notamos que as profissionais que decidiram tornarem-se professoras o fizeram também por necessidade salarial.

***“E eu busquei na docência, além de eu gostar, eu acho que é uma forma de complementar o salário do consultório que é ruim”***  
(Entrevista n.6).

***“Olha, em comparação, com outras nutricionistas, eu dou nota dez. Porque, com a docência eu tive uma melhor... uma melhoria do salário”*** (Entrevista n.9).

***“O salário também é muito bom. (...) em relação ao padrão de salário de profissional de nutrição não há nada do que se reclama. Eu acredito que é a área que paga-se melhor. Eu acho que nem marketing é tão bom quanto a docência. Então... é... o salário é satisfatório”*** (Entrevista n.10).

Apesar dos salários dos profissionais que atuam em Alimentação Coletiva serem, na média, superiores aos encontrados na atividade docente, este dado não teve,

como pudemos observar anteriormente, uma avaliação tão positiva quanto aquela feita pelos profissionais da Docência, o que nos leva a crer que o salário pode ter um papel secundário como determinante da satisfação profissional. Aqui fazemos a ressalva que tal fato apresenta-se apenas como um indicativo de uma realidade, visto que não incluímos em nossa pesquisa outros fatores que poderiam influenciar no peso dado pelos entrevistados ao salário, como o fato de serem arrimo de família, terem filhos, etc. Baseamo-nos, apenas, nas falas e nas informações prestadas pelos profissionais quando respondiam às questões presentes no roteiro de entrevistas (Anexo 3).

Diferentemente do que acontece na produção, onde o nutricionista convive com uma equipe de trabalho de funcionários mal treinados, e na clínica, onde ele ainda não conseguiu se colocar integralmente, como parte do corpo médico, na Docência o nutricionista estabelece boas relações de trabalho com seus pares, num espaço privilegiado de intercâmbio que possibilita a garantia do domínio de um determinado saber e o reconhecimento de seus conteúdos técnico-científicos.

Apesar da avaliação positiva do trabalho na Docência, dificuldades existem. Duas entrevistadas abordaram a questão do cerceamento de suas atividades pelos alunos, já que atuam em instituições privadas. Mesmo não sendo atitudes explícitas, é algo que elas encaram como uma realidade que deveria ser reavaliada:

*“Uma outra condição ideal de trabalho seria que os alunos não ficassem só questionando nota com os professores e sim conhecimento. Porque muitas vezes a gente percebe que o aluno tá ali mesmo mais é pra tirar a nota, pra passar. E eu acho isso triste, com relação a pessoas que tão se profissionalizando. E uma outra questão que eu acho na docência, é a participação mesmo do aluno, dentro de sala de aula. Com relação a isso aí, a profissionalização. Então ele tem que ter uma... tentar ter uma maturidade maior. Buscar essa maturidade. (...) Porque na instituição particular, o aluno é muito... ele é visto como um cliente. Então ele tem que... a gente tem que agradá-lo. (...) Nessa questão do aluno, não é que ele sempre tem razão, não. Mas ele tem que tá satisfeito, com a aula que ele tem, ele tem que tá satisfeito com a nota que ele tem, tem que tá satisfeito com o conhecimento que ele adquiriu. Só que muitas vezes, ele não adquire esse conhecimento, ele não adquiriu uma boa nota...”* (Entrevista n. 9).

*“Outra coisa, o aluno hoje, ele é um grande, do ponto de vista das universidades privadas, ele é um manipulador. Então isso é muito difícil, muito difícil, se você não cair no agrado do aluno, ele te tira da faculdade. Isso é complicado, isso é muito complicado. E você tem muitas exigências a serem cumpridas. Então tem que agradar ao aluno, tem que cumprir o programa, tem que fazer muito. É complicado. Então hoje em dia a gente tem que fazer, como se diz, tem que fazer malabarismo”* (Entrevista n.6).

No entanto, através da fala das entrevistadas, pudemos constatar que tais dificuldades são facilmente superadas e relativizadas diante de todos os bônus que elas acreditam receber por fazer parte de uma instituição de formação superior, onde a atividade fim é passar aos outros os seus conhecimentos:

*“Então eu gosto, gosto muito, eu acho que ce tem que repassar, eu acho que quem tem alguma informação, ela tem que repassar. Eu acho, eu vejo isso até como uma questão obrigatória. Eu acho que quem tem alguma informação bacana, ela tem obrigação de repassar pro seus semelhantes, acho que não pode morrer só com a gente”* (Entrevista n.6).

Neste sentido, os dados aqui apresentados apontam para a importância do papel do reconhecimento dos saberes técnicos e da autonomia do profissional docente como dois dos mais importantes determinantes da satisfação profissional dos nutricionistas egressos da UFOP que atuam na Docência. Observamos a necessidade de uma avaliação mais abrangente – de preferência em nível nacional – que possa validar os indicadores aqui apresentados, contribuindo para um melhor entendimento da realidade do trabalho do nutricionista, nas suas mais diversas áreas – específicas ou não – de atuação.

#### **4.3 – O Desafio da Construção de Indicadores Qualitativos de Satisfação no Trabalho do Nutricionista**

A análise dos questionários respondidos e das entrevistas realizadas possibilitou-nos desvelar uma pequena parte do abrangente campo de atuação profissional do nutricionista. As falas, as crenças e, principalmente, as inquietações trazidas à tona pelos informantes-chave deste estudo, no momento das entrevistas, contextualizaram o perfil elaborado a partir dos questionários recebidos, dando voz a alguns indicadores ali presentes e possibilitando a confrontação dos dados levantados em campo com os pressupostos iniciais de nosso estudo.

Nesta seção, faremos algumas considerações sobre possíveis determinantes da satisfação no trabalho do nutricionista, a partir de indicadores encontrados nos questionários recebidos e da fala de nossos entrevistados. Como já dissemos anteriormente, não temos a pretensão de discutir os aspectos epistemológicos relacionados à satisfação, enquanto um conceito abrangente e extremamente complexo, que vem sendo objeto de estudo de profissionais das mais diversas áreas do saber, que vão desde a filosofia até a psicologia. A partir do recorte de nosso estudo, podemos apontar alguns determinantes e indicadores relacionados à satisfação profissional do

nutricionista egresso da Universidade Federal de Ouro Preto, determinantes estes que deverão ser, posteriormente, validados em outros estudos de abrangências regional e nacional.

#### 4.3.1 – Os determinantes da satisfação profissional em duas áreas de atuação do nutricionista

Conforme anteriormente mencionado, a pergunta, contida no questionário, que norteou nossa busca pelos determinantes de satisfação profissional nas diversas áreas de atuação do nutricionista foi a vontade ou não de mudar do atual setor/área de trabalho. Com a análise desses questionários, pudemos observar que a Alimentação Coletiva aparecia como a área em que um maior número de profissionais desejava mudar, se houvesse possibilidade, enquanto a Docência foi a área em que observamos a menor incidência de profissionais desejosos de trocar de setor/área de atuação.

Embora tenhamos a consciência que o desejo de mudar de área de atuação não é, por si só, sinônimo de insatisfação profissional, entendemos que a mudança de área de atuação é um indicativo de uma possível insatisfação com a área atual, seja pelas condições de trabalho ou pelas tarefas que, diariamente, estes profissionais têm que desempenhar, entre tantos outros motivos.

Esta questão foi aprofundada durante as entrevistas. O primeiro ponto levantado nas entrevistas com os profissionais que trabalhavam com Alimentação Coletiva foi as condições de trabalho observadas nessa área de atuação. Todos os entrevistados que trabalhavam nesse setor informaram viver, dia após dia, um conflito entre os conhecimentos nutricionais obtidos durante a realização do curso de graduação e a realidade imposta pelos contratos aos quais a prestação de serviços de Alimentação Coletiva estava submetida. Na medida em que o fornecimento de refeições está determinado por um custo estabelecido entre a empresa contratante e a concessionária contratada – geralmente muito baixo – o profissional vive o dilema entre fornecer uma refeição de qualidade, adequada aos parâmetros nutricionais que aprendeu na faculdade, e conseguir respeitar o valor da refeição estabelecido pelo contrato.

Pelo que pudemos observar nas falas de nossos informantes-chave, esta queda-de-braço entre o capital e a boa alimentação é, quase sempre, vencida pelo primeiro. Tal fato põe em xeque a autonomia do profissional, que deixa de aplicar, em seu trabalho, aquilo que lhe foi ensinado como o certo para se submeter à lógica empresarial que rege o trabalho neste setor. A respeito do assunto, Christophe Dejours coloca:

***“A organização do trabalho, concebida por um serviço especializado da empresa, estranho aos trabalhadores, choca-se***

*frontalmente com a vida mental e, mais precisamente, com a esfera das aspirações, das motivações, dos desejos. No trabalho artesanal que precedia a organização científica do trabalho e, ainda hoje, rege as tarefas muito qualificadas, uma parte da organização do trabalho provém do próprio operador. A organização temporal do trabalho, a escolha de técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites é claro, adaptar o trabalho as suas aspirações e as suas competências. Em termos de economia psíquica, esta adaptação espontânea do trabalho ao homem corresponde à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade. Em tais condições, podemos perceber um movimento contra a insatisfação ou contra a indignidade, a inutilidade, a desqualificação e a depressão, graças aos privilégios de uma organização do trabalho deixada, em grande parte, à discreção do trabalhador” (Dejours, 1992: 52)*

Ao sobrepujar a autonomia do nutricionista, a organização do trabalho na Alimentação Coletiva acaba por gerar um sentimento de insatisfação, motivado pelo não reconhecimento do saber profissional que, por conseguinte, desqualifica este trabalhador e pode levar a desgastes de ordem psicológica, que podem se traduzir em distúrbios como depressão (Dejours, 1992). Tal fato pode ser observado nas falas de alguns entrevistados:

*“(...) eu passei uns maus pedaços. Por que eu fui pra Empresa A e ela pegou o contrato de duas cozinhas, e eu fui uma das nutricionistas que ajudei a implantar. E eu fiquei seis meses nessa empresa. Eu quase entrei na depressão. Porque foi a primeira vez que eu tive contato com uma produção mesmo. A produção. Assim, de tá em uma concessionária e a concessionária querer lucro em primeiro lugar e a empresa que eu... que eu... tava lá... que a empresa que eu tava lá, tipo assim, quer qualidade e a outra quer o lucro... E eu fico ali no meio daquele fogo cruzado e eu não tinha tempo pra nada, o telefone quatro horas da manhã, ele tocava pra mim que o leite não tinha chegado. Então foram seis meses muito doloridos pra mim, sem falar em outras questões: o escritório é em São Paulo. Uma linha telefônica pra atender 16 cozinhas, sem-vale transporte pros funcionários, sem pagamento em dia e eu tive que lidar com isso. (...) nossa, como eu sofri. Meu horário era de 7 as 17, no papel, né, porque eu saía de lá as 8 da noite. Saía pra poder dar conta das coisas. (...) E tantas outras coisas que eu não trabalho mais em cozinha assim. Eu, é uma coisa assim, que eu já decidi pra mim que, na época que eu saí de lá, eu até olhei outras coisas fora da área [da nutrição]. Por que eu penso assim, que a gente não tem valor nenhum, nenhum, nenhum... Nem da parte assim da empresa, eu penso que a gente (...) tá ali pra poder fazer a empresa ter lucro e ao mesmo tempo a gente não tem esse reconhecimento. Pelo menos foi esse a experiência que eu tive” (Entrevista n.3).*

***“É, eu conheço muitas pessoas que me falam assim: ‘se esse ano a minha vida profissional não melhorar, eu abandono nutrição. Não quero mais saber de nutrição’.***

***Pergunta: E geralmente essas pessoas estão em qual área?***

***Resposta: Produção. Em produção. Eu acho que devia acabar com produção”*** (Entrevista n.10).

Além da relação custo X qualidade, outro determinante da insatisfação profissional levantado durante as entrevistas com os profissionais que atuam em Alimentação Coletiva foi a prevalência de atividades administrativas (em relação àquelas caracteristicamente associadas ao campo da Nutrição) neste setor. Segundo Bosi (1996), o fazer diário do nutricionista que atua nesta área, fortemente marcado por atividades que requerem pouca ou quase nenhuma qualificação, acaba por afastá-lo da realização de tarefas mais próximas àquelas para as quais sua formação profissional o qualificou – particularmente as atividades relacionadas à orientação nutricional/prescrição de dietas. Aqui, novamente a especificidade e a autonomia profissional são colocadas de lado, em função da organização do trabalho que afasta o profissional de um de seus principais objetos (a garantia da qualidade da alimentação) para que o mesmo possa dar conta de tarefas menos específicas, como o controle de estoque, o balanço dos custos da produção, o controle de escalas de trabalho de outros profissionais, a negociação de contratos com clientes e fornecedores e o relacionamento com os usuários/comensais.

No que se refere ao trabalho do nutricionista na Docência, área com menor índice de rejeição, e para a qual o maior número de profissionais insatisfeitos com a sua atual área de atuação gostariam de migrar, caso houvesse possibilidade, a realidade é inversa à encontrada na Alimentação Coletiva. Uma das possíveis explicações para este fato está relacionada à autonomia<sup>12</sup> que o docente tem sobre a organização e o processo de trabalho.

Independente de área de concentração do saber, a atividade docente pressupõe o controle do programa do curso, do andamento das aulas, do tempo gasto com cada conteúdo específico e das formas de avaliação do processo ensino-aprendizado. Requer, por natureza, uma constante atualização de conhecimentos, fato este que leva o profissional a uma constante melhoria de sua qualificação profissional, seja através de cursos de especialização ou da participação em eventos e congressos científicos. Tal fato reifica a condição de especialista do profissional e, por conseguinte, diminui as frustrações vividas em decorrência do não-reconhecimento de suas tarefas de trabalho como próprias e coerentes a sua formação acadêmica.

Além disso, a atividade docente traz consigo, pelo menos em teoria, o caráter artesanal da formação do aluno. Este caráter determina uma das principais realizações do profissional, relacionada ao fato de ter o seu conhecimento perpetrado no aluno e, assim, contribui para a construção daquilo que aqui estamos tentando definir como satisfação profissional. Neste ponto, observamos claramente uma distinção entre o trabalho na Docência e na Alimentação Coletiva: ao passo que na primeira a atividade fim é a educação e a formação dos indivíduos nas mais diversas áreas do saber, relacionadas aos campos da Nutrição e da Alimentação, nas UANs o espaço destinado a este fim é mínimo – quase inexistente – e, na maioria das vezes, restrito a informações de cartazes e letreiros afixados nos espaços disponíveis para a alimentação.

Segundo Viana (1996), em seu estudo realizado entre nutricionistas do pólo de Camaçari/BA, as atividades educativas dos profissionais que atuavam nas UANs (que visavam a orientação nutricional dos usuários dos restaurantes onde eles trabalhavam) eram freqüentemente identificadas, pelos usuários, como estratégias da empresa para que eles comessem menos e, assim, aumentassem a margem de lucro das concessionárias dos serviços de Alimentação Coletiva. Tal fato também foi observado nas falas dos informantes-chave de nosso estudo, onde nos casos em que as tentativas de orientação nutricional junto aos clientes dos restaurantes eram permitidas (visto que certos contratos proibiam a aproximação nutricionista-usuário), as mesmas ficavam restritas a cartazes e folhetos que, na maioria das vezes, eram ignorados pelos usuários, que não observavam nenhuma das recomendações ali expostas quando da realização de suas refeições.

Com a análise das falas dos entrevistados do nosso estudo, ficou claro que o reconhecimento do saber do nutricionista é um importante determinante da satisfação no trabalho. O fato de não ter espaço, nas UANs, para o desenvolvimento de atividades de educação e orientação nutricional, foi uma das causas mais citadas para explicar o desejo de migrar para outra área de atuação. Somavam-se a esta a extenuante jornada de trabalho e a realização de atividades para as quais não se necessitava qualificação.

Embora não tenha sido possível identificar uma relação direta entre satisfação profissional e titulação, a análise das entrevistas nos possibilitou visualizar a importância da especialização para os profissionais destas duas áreas de atuação: ao passo que os profissionais que atuavam na Alimentação Coletiva informaram que haviam realizado curso de especialização principalmente em função de uma demanda de mercado. Para estes profissionais, o escasso tempo que sobrava de sua jornada de

trabalho diária não deveria ser gasto com estudos ou projetos afins, e sim dedicados à família e ao lazer.

Já os profissionais que atuavam – ou tinham o interesse em atuar – na Docência afirmavam mais enfaticamente a importância da realização de cursos de especialização, como forma de atualização de conhecimentos<sup>13</sup>. Tal fato deve ser levado em consideração, e devidamente pesado, quando do uso desta categoria (titulação) como determinante da satisfação profissional em estudos futuros.

Apesar dos profissionais que atuam na Alimentação Coletiva terem, comparativamente com as demais áreas de atuação, os mais altos salários, mantinham os maiores níveis de descontentamento, o que nos leva a concluir que a autonomia e a realização profissional constituem-se, para o grupo estudado, melhores indicadores de satisfação profissional que a remuneração, dado este que se contrapõe a um dos pressupostos iniciais do estudo, encontrando antecedentes em outros trabalhos sobre o tema (Costa, 1996; Boog et al., 1989).

#### 4.3.2 – Vinculação ao trabalho e satisfação profissional

Um dos pressupostos iniciais de nosso estudo relacionava a estabilidade do vínculo empregatício à satisfação profissional. A análise dos dados do questionário mostrou que, após a Docência, a Alimentação Coletiva apresentava um maior percentual de profissionais contratados através de vínculos empregatícios formais (CLT e RJU). Tal fato, entretanto, não representava para estes profissionais, trabalhadores da área da Alimentação Coletiva, um sinônimo de satisfação, visto que as condições de trabalho vivenciadas – que tinham, de uma forma geral, uma apreciação negativa por parte deste grupo – acabavam pesando mais que o vínculo formal de trabalho quando estes profissionais eram solicitados a relacionar, no momento das entrevistas, trabalho e satisfação. Assim, apesar de possuírem vínculos formais de trabalho e de, em muitas vezes, terem salários que, segundo os próprios, estavam acima da média de mercado, os profissionais que trabalhavam nas UANs levavam em consideração, prioritariamente, as condições de trabalho e os diversos problemas a estas relacionados, anteriormente discutidos nesta seção.

Tal fato é observado de forma inversamente proporcional entre aqueles profissionais que atuam na Nutrição Clínica. Nesta área de atuação, há uma prevalência de vínculos precários de trabalho (65%), principalmente em função do número de profissionais que atendem em consultórios particulares. Apesar disso, esta é a área de atuação que abriga um grande número de profissionais que não desejam migrar para

outras áreas, além de ser a terceira área mais citada por aqueles profissionais que desejam mudar de setor de atuação (perdendo para a Docência e para a Saúde Pública).

Uma das possíveis explicações para este aparente paradoxo está nas atividades de trabalho exercidas pelos profissionais que atuam neste setor, que são prioritariamente relacionadas à orientação nutricional/prescrição de dietas, atividades estas exclusivas do nutricionista. No exercício destas atividades, o profissional acaba tendo reconhecidos e valorizados os conhecimentos adquiridos durante a realização do curso superior. A atividade fim, neste caso, é a garantia da boa alimentação – entendida como um dos determinantes da saúde humana –, objeto maior do trabalho do nutricionista.

Apesar do trabalho na Nutrição Clínica não ter sido privilegiado nos critérios para a seleção dos informantes-chave entrevistados na segunda etapa de nosso estudo, foi possível aprofundar alguns dados sobre este grupo nas entrevistas, visto que alguns profissionais que trabalhavam em Alimentação Coletiva e na Docência também atuavam na Nutrição Clínica. A análise dessas entrevistas mostrou que um dos principais determinantes da satisfação profissional deste grupo está relacionado com o contato com o paciente, principalmente no que diz respeito à evolução clínica em função da dietoterapia:

*“Ô gente, o que mais agrada no meu trabalho é eu poder fazer a alimentação dos pacientes. Isso sim é o que mais me motiva a ir. Porque eles são pacientes crônicos que tão lá há 20 anos, 25 anos internados. Que quando antes de eu entrar lá, eles comiam sardinha na semana santa e a gente conseguiu colocar pra eles uma carne melhor, um peixe. O que eu posso fazer pra poder, tipo assim, encontrar eles e perguntar o que eles gostam mais de comer, ou ligar pra unidade...essas coisas assim. Isso é que é a minha motivação”* (Entrevista n. 3).

*“Eu fico muito satisfeita com essa questão do retorno do paciente, da melhoria do paciente. Isso pra mim é uma coisa que realmente me agrada, é ocê ter feito uma prescrição que acertou, em que você viu o paciente melhorar. Isso é uma coisa que pra mim, me dá um prazer profundo”* (Entrevista n.6).

*“O convívio com as crianças. E com os próprios idosos, apesar de que eu tenho mais história com as crianças, não tem jeito. Porque é uma lição de vida todo o dia, todo dia é uma lição de vida, sabe. Convivendo com eles e vendo porque ali a gente vê muito o resultado da nutrição. Ela é muito visível aqui dentro, então as crianças que eu peguei de sonda, eu tenho uma paciente especial que é a Fulana, ela é diabética, que quando eu entrei aqui, a Fulana era pele e osso. Hoje ela ganhou tanto peso que a médica assustou ‘Nó, pára de engordar a Fulana’. Porque eu mudei a dieta dela, eu mudei a forma de tudo, sabe. E o resultado tá ali pra quem quiser*

*ver. Então isso é muito bonito. Isso é muito gostoso”* (Entrevista n. 8).

Através das falas dos nossos entrevistados, foi possível perceber que a vinculação de trabalho dos nutricionistas egressos da UFOP tem papel secundário como determinante da satisfação profissional, sendo preterido pelo reconhecimento dos saberes específicos do profissional e, conforme anteriormente discutido, pela autonomia em relação à organização do trabalho.

---

## NOTAS AO CAPÍTULO

<sup>8</sup> Foram utilizadas as faixas etárias adotadas pelo IBGE no censo Demográfico 2000. Fonte: IBGE, 2000. **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em URL: <http://www.ibge.gov.br> – Acesso em 19/03/2004.

<sup>9</sup> Brasil, 1991. Lei nº 8.234 de 17 de setembro de 1991. Regulamenta a Profissão de Nutricionista e dá Outras Providências.

<sup>10</sup> Fonte: <http://www.enut.ufop.br/enut/index.html>, Acesso em 11/03/2004.

<sup>11</sup> Brasil, 1987. Lei nº 7418 de 16/12/1987. Regulamente o auxílio transporte e dá outras providências.

<sup>12</sup> Autonomia relativa, se levarmos em consideração a grade curricular, as orientações pedagógicas e filosóficas da faculdade e os pré-requisitos estabelecidos pelo MEC (Ministério da Educação) para a formação do nutricionista, entre outros fatores, mas que, quando comparada à autonomia vivenciada pelo profissional que atua na Alimentação Coletiva, distingue-se por completo.

<sup>13</sup> Faz-se aqui a ressalva que, em grande parte das instituições de ensino superior (IES), exige-se no mínimo uma pós-graduação lato senso para o exercício da atividade docente. Assim, a necessidade de atualização apontada pelos entrevistados deve ser relativizada em função desta exigência, por parte das IES. Além do mais, a realização de um curso de pós-graduação pode representar também a possibilidade de atuação em um novo *lôcus*, que garanta melhorias salarial e de condições de trabalho.

## 5 – CONCLUSÕES

Apesar dos limites anteriormente apontados e de sua abrangência regional, os dados levantados no presente estudo retratam alguns dos problemas vivenciados na atualidade por uma categoria profissional. Através do conhecimento das condições de trabalho dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, foi possível discutir o papel de alguns fatores como determinantes da satisfação profissional deste grupo, apontando para possíveis indicadores, de ordem qualitativa, desta condição.

No que diz respeito à vinculação do profissional com o emprego, os resultados do estudo chocam-se com os pressupostos iniciais, mostrando um papel secundário deste fator como determinante da satisfação profissional. Mesmo com a crise de empregabilidade hoje observada no país, os dados levantados apontam que outros fatores, vinculados à relação trabalhador-organização do trabalho, acabam pesando mais na decisão do trabalhador de migrar para outras áreas de atuação, caso haja possibilidade. Assim como a vinculação com o emprego, a remuneração também apresenta um papel menor como determinante da satisfação profissional do grupo estudado, o que, novamente, contrapõe-se aos pressupostos iniciais do estudo.

Dois principais determinantes aparecem nas falas dos entrevistados como principais indicadores qualitativos de satisfação profissional: a autonomia do trabalhador frente à organização do trabalho e o reconhecimento dos saberes específicos destes profissionais.

No que diz respeito à autonomia dos trabalhadores, foi possível observar um maior número de profissionais insatisfeitos dentro da área da Alimentação Coletiva, setor onde se observa, entre outros fatores: a) uma maior prevalência de atividades que não requerem qualificação profissional; b) uma maior prevalência de atividades não relacionadas ao objeto da Nutrição (como as atividades administrativas, de uma forma geral); c) e a submissão das atividades de trabalho a contratos que inviabilizam uma atuação adequada deste profissional.

Já em relação ao reconhecimento dos saberes específicos do nutricionista, observamos um maior número de profissionais satisfeitos na Docência, área onde o profissional apresenta maior autonomia em relação à organização do trabalho e cuja atividade fim requer: a) constante atualização dos conhecimentos específicos, prioritários ao exercício das atividades de trabalho; b) e relação artesanal de formação de novos profissionais (relação ensino-aprendizagem), onde o conhecimento do profissional não apenas é reconhecido como perpetrado através de gerações de alunos.

A partir dos dados aqui apresentados e discutidos, será possível contribuir para o entendimento do mundo do trabalho de uma importante categoria profissional que, somente no país, ganha anualmente mais de 15 mil novos profissionais, através da aplicação dos indicadores aqui descritos e da construção de novos indicadores – quantitativos e qualitativos – em nível nacional, que possam desvelar a realidade do nutricionista brasileiro.

## 6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, E; ROSSI C. E. & VASCONCELOS F. A. G., 2003. Nutricionistas egressos da Universidade Federal de Santa Catarina: áreas de atuação, distribuição geográfica, índices de pós-graduação e de filiação aos órgãos de classe. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 16(3): 295-304.

ANDRADE, L. P., 2004. *Identidade profissional e gênero no campo da nutrição: entre o passado e o presente*. Dissertação de mestrado, Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

ANSALONI, J. A., 1999. Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 12(3): 241-260.

ABN – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NUTRIÇÃO, 1991. *Histórico do Nutricionista do Brasil. 1939 a 1989. Coletânea de depoimentos e documentos*. São Paulo: Editora Atheneu.

BOOG, M.C.F., 1997. Educação Nutricional: passado, presente e futuro. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 10(1): 5-19.

BOOG, M.C.F., 1999. Educação Nutricional em Serviços Públicos de Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 15(supl. 2): 139-147.

BOOG, M.C.F; RODRIGUES, K.R.M. & SILVA, S.M.F., 1988. Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCAMP. I. Áreas de atuação, estabilidade, abandono da profissão, desemprego. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 1(2): 139-152.

BOOG, M.C.F; RODRIGUES, K.R.M. & SILVA, S.M.F., 1989. Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCAMP. II. Relações hierárquicas, atuação profissional, avaliação da formação recebida, percepção de si como profissional da saúde, atualização e filiação a entidades profissionais. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 2(1): 55-87.

BOSI, M.L.M., 1996. *Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão*. São Paulo: Editora Hucitec.

BOSI, M.L.M., 2000. Trabalho e subjetividade: cargas e sofrimento na prática da nutrição social. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 13(2): 107-115.

CALADO, C.L.A., 2003. A expansão dos cursos de nutrição no Brasil e a nova Lei de Diretrizes e Bases – LDB (mimeo). Disponível em URL: <http://www.cfn.org.br> – Acesso em 03/03/2004.

CARMO, M.G.T., HOZINGER, M., ROSA, M.C., BENVENUTTI, G.C.L.M. & VITERITTE, P., 1994. Prática do nutricionista nos hospitais da grande Florianópolis-SC. *Revista Ciência e Saúde*, 13 (1/2):70-81.

CFN, 2003. Base de Dados do Conselho Federal de Nutrição. Disponível em URL: <http://www.cfn.org.br> - Acesso em 03/02/2003

COSTA, N.M.S.C., 1996. Repensando a formação acadêmica e a atuação profissional do nutricionista: um estudo com os egressos da Universidade Federal de Goiás (UFG). *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 9(2): 154-177.

COSTA, N.M.S.C., 1999. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do nutricionista no Brasil. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 12(1): 5-19.

DEJOURS, C., 1992. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Ed. Cortez.

ESCRIBÀ-AGUIR, V. & BERNABÉ-MUÑOZ, Y., 2002. Estratégias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional em médicos especialistas de la comunidad Valenciana: um estudo com entrevistas semiestructuradas. *Revista Española de Salud Pública*, 76: 595-604.

GAMBARDELLA, A.M.D., FERREIRA, C.F. & FRUTUOSO, M.F.P., 2000. Situação profissional de egressos de um curso de nutrição. *Revista Nutrição da PUCAMP*, 13(1): 37-40.

GANZACH, Y. 2003. Intelligence, education and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1): 97-122.

HOUAISS, A. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.

IBGE, 2004. Base de dados do IBGE. Disponível em URL: <http://www.ibge.gov.br> – Acesso em 03/03/2004.

L'ABBATE, S., 1988. As políticas de alimentação e nutrição no Brasil – I: Período de 1940 a 1964. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 1(2): 87-138.

L'ABBATE, S., 1989. As políticas de alimentação e nutrição no Brasil – II: A partir dos anos setentas. *Revista de Nutrição da PUCAMP*, 2(1): 7-54.

MACHADO, M.H. (coord.), 1997. *Os médicos do Brasil: um retrato da realidade*. Rio de Janeiro: Editora da Fiocruz.

MESA, 2003. Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar e Combate à Fome. Disponível em URL: <http://www.presidencia.gov.br/rnesa> - Acesso em 03/03/2004.

PARRA, S. & PARAVIC, T., 2002. Satisfacción Laboral em Enfermeras/os que Trabajan em el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU). *Ciência e Enfermeria*, 8(2): 98-115.

PERES, F., 2003. Os desafios da construção de uma abordagem metodológica de diagnóstico rápido da percepção de risco no trabalho. In: PERES, F. & MOREIRA, JC. (Org.) *É veneno ou é remédio? Agrotóxicos, saúde e ambiente*. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.

PRADO, S.D., 1993. *Autonomia tentadora e reificada.- estudo sobre nutricionistas dos Centros Municipais de Saúde do Rio de Janeiro*. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública.

- PRADO, S.D. & ABREU, M.S.D., 1991. Nutricionista: onde trabalha? Quais suas condições de trabalho? *Revista Nutrição da PUCCAMP*, 4(1/2): 65-92.
- PULIDO-NAVARRO, M. & NORIEGA-ELÍO, M., 2003. Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos. *Cadernos de Saúde Pública*, 19(1):269-277.
- RAMOS, L. & BRITO, M., 2003. O funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro no período 1991-2002: tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais. *Mercado de Trabalho (IPEA)*, nov. 2003: 31-47. Disponível em URL: <http://www.ipea.gov.br>. Acesso em 10/03/2004.
- REYES, A.G.S., ARANGURE, J.M.M., BELLO, S.M., REBOLLEDO, J.C.R., CORONA, E.S. & MARTINEZ, M.T.S., 2000. Satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel. Tres encuestas secuenciales. *Revista Médica del IMSS*, 38(2): 119-123.
- SAMPAIO, H.A.C. & SOUZA, A.M.H., 1991. Atuação do Nutricionista em Consultório: experiência de oito anos em Fortaleza/CE. *Revista de Nutrição da PUCCAMP*, 4(1/2): 25-39.
- SCHMITZ, B.A.S., VON DER HEYDE, M.E.D., CINTRA, I.P., FRANCESCHINI, S.C., TADDEI, J.A.C. & SIGULEM, D.M., 1997. Políticas e programas governamentais de alimentação e nutrição no Brasil e sua involução. *Cadernos de Nutrição*, 13: 39-54.
- SILVA, M.H.O., 1998. *O Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT: estudo do desempenho e evolução de uma política social*. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública.
- VASCONCELOS, F.A.G., 1991. Um Perfil do Nutricionista em Florianópolis/SC. *Revista Ciência e Saúde*, 10(1/2): 73-86.
- VASCONCELOS, F.A.G., 2001. Origem e conformação do campo da nutrição em saúde pública em Pernambuco: uma análise histórica-estrutural. *Revista de Nutrição da PUCCAMP*, 14(supl.): 13-20.
- VIANA, S.V., 1996. *Nutrição, Trabalho e Sociedade: uma identidade profissional em conflito*. São Paulo/Salvador: Editora Hucitec/Editora da UFBA.

## 7 – ANEXOS

### 7.1 – Anexo 1: Carta de Apresentação da Pesquisa

Colega nutricionista,

Meu nome é Karla Meneses Rodrigues e, como você, sou ex-aluna da Escola de Nutrição da UFOP. Atualmente, faço mestrado em Saúde Pública, curso ministrado pela Escola Nacional de Saúde Pública, da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/FIOCRUZ) no Rio de Janeiro. É com grande satisfação que apresento meu projeto de pesquisa e aproveito para convidá-lo(a) a participar, a fim de que, juntos(as), possamos tentar renovar e acrescentar conhecimentos numa área praticamente inexplorada: o campo da saúde do trabalho em nutrição.

O título da pesquisa é: “**PERFIL PROFISSIONAL DOS NUTRICIONISTAS EGRESSOS DA UFOP: ANÁLISE DE SUAS ATIVIDADES E CONDIÇÕES DE TRABALHO**”. Minha proposta de estudo tentará retratar o atual mercado de trabalho que abarca nossa categoria, procurando entender as mudanças ocorridas desde o surgimento da profissão até os dias atuais.

Meus objetivos se centralizam na análise das atividades e condições de trabalho de nós, nutricionistas, em algumas de nossas diferentes áreas de atuação, a saber: alimentação coletiva, nutrição clínica, nutrição social e docência. Procurarei refletir sobre algumas questões principais: onde estamos atuando?, como estamos atuando?, as condições de trabalho atualmente impostas pelo modo de produção capitalista têm permitido ao nutricionista praticar no dia-a-dia o que aprendeu teoricamente nos bancos da faculdade?, o profissional exerce prioritariamente a função pela qual foi contratado?. E, para completar a descrição do perfil profissional dos(as) nutricionistas participantes da pesquisa, abordo os demais pontos: vínculo empregatício atual, existência/ausência de um segundo vínculo, área(s) de atuação, faixa salarial, jornada diária de trabalho e titulação.

É nesta etapa do estudo que conto com a sua colaboração, colega nutricionista. Em anexo a esta carta de apresentação, envio um questionário que trata das questões dissertadas no parágrafo anterior. Solicito a sua gentileza em devolvê-lo preenchido até o dia 03/10/2003. Para tanto, estamos disponibilizando, em anexo, um envelope selado, e devidamente preenchido, para este fim. A definição deste prazo é necessária em respeito ao tempo previsto para o término do mestrado. Se preferir, este mesmo questionário poderá ser respondido online, via Internet, no endereço:

[http://www.ensp.fiocruz.br/deptos/cesteh/links/perfil\\_do\\_nutricionista.htm](http://www.ensp.fiocruz.br/deptos/cesteh/links/perfil_do_nutricionista.htm)

Por fim, gostaria de salientar que a importância de conhecermos nossas origens se baseia no fato de que a história é um bom caminho para entendermos o porquê de alguns dos passos trilhados por nós, no exercício da ciência da Nutrição do século XXI. Da mesma forma, a realização de estudos retratando a nossa realidade profissional atual é indispensável para definirmos nossos passos no futuro e estimularmos nossa categoria a se organizar melhor em torno de interesses coletivos. Acredito que, com a sua colaboração, será possível tornarmos visíveis nossas condições de trabalho e, conseqüentemente, subsidiarmos uma reflexão sobre nossas atividades e tarefas cotidianas, formando um grupo de novos profissionais, prontos para atender ou questionar as demandas do mundo do trabalho. Conto com você!

Desde já agradeço a colaboração.

Abraços,

Karla

## 7.2 – Anexo 2: Questionário

### “Perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)”

Prezado(a) Colega,

Este questionário faz parte de um projeto de pesquisa da Escola Nacional de Saúde Pública/Fundação Oswaldo Cruz - que conta com o apoio do CRN 4a Região e da Escola de Nutrição da Universidade Federal de Ouro Preto - sobre o perfil profissional do nutricionista no Brasil. Inicialmente, estamos realizando um projeto-piloto com profissionais egressos da Escola de Nutrição da UFOP, razão pela qual seu nome foi selecionado para fazer parte desta pesquisa. Futuramente, este projeto será estendido a todo o país. Ressaltamos que as informações aqui providas serão guardadas em sigilo e que o presente projeto está em conformidade com o Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Oswaldo Cruz e a Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Quaisquer dúvidas, dificuldades no preenchimento ou comentários poderão ser enviadas para o e-mail: kmeneses@ensp.fiocruz.br. Sua participação é fundamental para que possamos compreender um pouco da nossa realidade profissional e contribuirmos para a melhoria das condições de trabalho dos nutricionistas de todo o país. Obrigado por sua participação,

Karla Meneses Rodrigues, nutricionista.

#### 1 - Dados pessoais

Nome completo: \_\_\_\_\_

Data de nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Ano de ingresso na ENUT-UFOP: \_\_\_\_\_

Ano de formatura na ENUT-UFOP: \_\_\_\_\_

#### 2 – Atuação profissional

Atualmente exerce a profissão de nutricionista?  sim  não

Se exerce, qual(is) sua(s) área(s) de atuação:

alimentação coletiva

nutrição clínica

nutrição social

docência

outra.

Qual? \_\_\_\_\_

Se exerce a profissão de nutricionista em mais de uma área de atuação, qual o motivo do(s) outro(s) vínculo(s)?

realização profissional

melhoria salarial

outro motivo. Qual?

---

Se não exerce a profissão de nutricionista, trabalha em outra área fora da nutrição?

sim  não

Qual o motivo? \_\_\_\_\_

Se você tivesse que escolher uma área para atuar, qual seria:

A área que está trabalhando atualmente

Outra área dentro da ciência da nutrição. Qual:

---

Outra área fora da ciência da nutrição. Qual:

---

### **3 – Área (s) de atuação**

3.1) Se você trabalha em alimentação coletiva (UAN, SND, creches, escolas ou restaurantes comerciais):

a) Funcionário:  público  privado (próprio)  privado (terceirizado)

b) Vínculo empregatício:  RJU/CLT  autônomo(a)/RPA

c) Horas trabalhadas por semana: \_\_\_\_\_

d) Tempo de serviço nesta área (meses ou anos): \_\_\_\_\_

e) Descreva suas práticas cotidianas \_\_\_\_\_

---

Proventos do trabalho em salários mínimos: \_\_\_\_\_  prefiro não informar

Marque a(s) opção(ões) que contem(êm) atribuições concernentes ao cargo ocupado por você:

planejamento das atividades técnicas desenvolvidas e dos recursos humanos e financeiros

organização das atividades técnicas desenvolvidas e dos recursos humanos e financeiros

direção das atividades técnicas desenvolvidas e dos recursos humanos e financeiros

supervisão das atividades técnicas desenvolvidas e dos recursos humanos e financeiros

avaliação das atividades técnicas desenvolvidas e dos recursos humanos e financeiros

3.2) Se você trabalha em nutrição clínica (hospitais, clínicas, ambulatórios, consultórios, *spas*):

- a) Funcionário:  público  privado (próprio)  privado (terceirizado)  
b) Vínculo empregatício:  RJU/CLT  autônomo(a)/RPA  
c) Horas trabalhadas por semana: \_\_\_\_\_  
d) Tempo de serviço nesta área (meses ou anos): \_\_\_\_\_  
e) Descreva suas práticas cotidianas: \_\_\_\_\_

Proventos do trabalho em salários mínimos: \_\_\_\_\_  prefiro não informar

Marque a(s) opção(ões) que contem(êm) atribuições concernentes ao cargo ocupado por você:

- avaliação nutricional  
 prescrição de dietas  
 planejamento de dietas  
 análise de dietas  
 supervisão de dietas

3.3) Se você trabalha em nutrição social (programas institucionais, atenção primária saúde, vigilância sanitária):

- a) Funcionário:  público  privado (próprio)  privado (terceirizado)  
b) Vínculo empregatício:  RJU/CLT  autônomo(a)/RPA  
c) Horas trabalhadas por semana: \_\_\_\_\_  
d) Tempo de serviço nesta área (meses ou anos) \_\_\_\_\_  
e) Descreva suas práticas cotidianas: \_\_\_\_\_

Proventos do trabalho em salários mínimos: \_\_\_\_\_  prefiro não informar

Marque a(s) opção(ões) que contem(êm) atribuições concernentes ao cargo ocupado por você:

- educação nutricional para coletividades  
 orientação nutricional para coletividades  
 assistência nutricional para coletividades  
 formulação de políticas públicas

- implementação de políticas públicas
- execução de políticas públicas

3.4) Se você trabalha em docência:

- a) Funcionário:  público  privado (próprio)  privado (terceirizado)
- b) Vínculo empregatício:  RJU/CLT  autônomo(a)/RPA
- c) Horas trabalhadas por semana: \_\_\_\_\_
- d) Tempo de serviço nesta área (meses ou anos): \_\_\_\_\_
- e) Descreva suas práticas cotidianas: \_\_\_\_\_

Proventos do trabalho em salários mínimos: \_\_\_\_\_  prefiro não informar

Marque a(s) opção(ões) que contem(êm) atribuições concernentes ao cargo ocupado por você:

- direção de curso de graduação em nutrição
- coordenação de curso de graduação em nutrição
- supervisão de curso de graduação em nutrição
- ensino de matérias profissionais para curso de graduação em nutrição
- ensino das disciplinas de nutrição e alimentação para curso de graduação da área de saúde e outras afins

#### 4 - Titulação

4.1)Especialização:

- a)  curso em andamento  curso concluído
- b) Bolsista:  sim  não
- c) Instituição onde está cursando ou onde concluiu a especialização: \_\_\_\_\_
- d) Área da especialização: \_\_\_\_\_
- e) Se você ainda não se especializou, qual o motivo:
  - falta de tempo  falta de dinheiro  falta de interesse  outro

4.2)Mestrado:

- a)  curso em andamento  curso concluído
- b) Bolsista:  sim  não
- c) Instituição onde está cursando ou onde concluiu o mestrado: \_\_\_\_\_
- d) Área do mestrado: \_\_\_\_\_
- e) Se você ainda não faz mestrado, qual o motivo:

falta de tempo  falta de dinheiro  falta de interesse  outro

4.3)Doutorado:

- a)  curso em andamento  curso concluído
- b) Bolsista:  sim  não
- c) Instituição onde está cursando ou onde concluiu o doutorado: \_\_\_\_\_
- d) Área do doutorado: \_\_\_\_\_
- e) Se você ainda não faz doutorado, qual o motivo:
- falta de tempo  falta de dinheiro  falta de interesse  outro

4.4)Pós-doutorado:

- a)  curso em andamento  curso concluído
- b) Bolsista:  sim  não
- c) Instituição onde está cursando ou onde concluiu o pós-doutorado: \_\_\_\_\_
- d) Área do pós-doutorado: \_\_\_\_\_
- e) Se você não faz pós-doutorado, qual o motivo:
- falta de tempo  falta de dinheiro  falta de interesse  outro

**Você reside na região metropolitana de Belo Horizonte?**  sim  não

**Em caso afirmativo, você se disponibilizaria a ser entrevistado(a), em local que melhor lhe convenha, pela pesquisadora responsável, a nutricionista Karla Meneses Rodrigues, para que sejam aprofundados alguns aspectos deste questionário?**  sim  não

Para que possamos lhe dar um retorno deste questionário e, nos casos acima, para que possamos agendar a entrevista, você poderia nos fornecer seu telefone e/ou email?

Telefone: (     ) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Declaro ter sido informado(a) dos objetivos, riscos e benefícios de minha participação e concordo com os termos, autorizando a utilização dos dados aqui constantes para fins estritamente relacionados com esta pesquisa.

Local e Data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

### 7.3 – Anexo 3: Roteiro das Entrevistas Semi-estruturadas

#### ROTEIRO DE ENTREVISTAS

1. Você exerce a profissão de nutricionista há muito tempo? Desde que se formou? Trabalhou em outros lugares antes desse?
2. Você poderia descrever o seu trabalho? Quais são as tarefas que realiza? Como as realiza? Há diferenças, em relação as atividades desenvolvidas, entre os dias da semana e horários trabalhados? Como foi seu início de trabalho? Alguém lhe informou sobre os procedimentos a serem seguidos? Quem? Como se deu este processo de treinamento?
3. Você conhece outros nutricionistas que trabalhem da mesma forma que você? As tarefas que vocês desempenham são as mesmas? O que diferencia o trabalho deles do seu? Por quê? Quais os aspectos semelhantes entre o seu trabalho e o desta(s) pessoa(s)? Você gostaria de desempenhar as funções desta pessoa? Por quê?
4. Você conhece outros nutricionistas que trabalhem em áreas diferentes da sua? As tarefas que vocês desempenham são as mesmas? O que diferencia o trabalho deles do seu? Por quê? Quais os aspectos semelhantes entre o seu trabalho e o desta(s) pessoa(s)? Você gostaria de desempenhar as funções desta pessoa? Por quê?
5. O que seria, para você, uma condição ideal de trabalho? Por quê? O que difere esta condição ideal da sua atual? Por quê?
6. Você poderia me citar alguma outra profissão em que o profissional desempenhe atividades/tarefas semelhantes as suas? Quais são estas semelhanças? O que diferencia sua profissão da deste profissional? Por quê? Você acredita que as atividades/tarefas que você desempenha hoje são aquelas que esperava quando estava na faculdade? Por quê?
7. Você poderia descrever o seu ambiente de trabalho? Que outros profissionais atuam juntamente com você? Quais as principais diferenças do seu trabalho e o destas pessoas? Em que locais, dentro do seu ambiente de trabalho, você desempenha as suas atividades/tarefas de trabalho?
8. Existe algum problema relacionado ao seu trabalho? Qual? Existe alguma tarefa/atividade que você não gosta de desempenhar? Por quê? Quando você tem que realizar tal tarefa, o que acontece com você?
9. Se você tivesse que dar uma nota de 0 a 10 aos seguintes itens, que nota você daria?
  - a. Empresa. Por quê?
  - b. Local/sala de trabalho. Por quê?
  - c. Equipe de trabalho. Por quê?
  - d. Salário. Por quê?
  - e. Jornada de trabalho. Por quê?
  - f. Cargo ocupado. Por quê?

- g. Reconhecimento profissional. Por quê?
10. O que mais lhe agrada no seu trabalho? Por quê?
  11. O que menos lhe agrada no seu trabalho? Por quê?
  12. Você realiza alguma tarefa que considera não ser sua atribuição? Por quê acredita que esta tarefa não é atribuição do nutricionista? Sendo assim, por que a executa?
  13. Você deixa de realizar alguma tarefa que considera ser sua atribuição? Por quê acredita que esta tarefa é atribuição do nutricionista? Sendo assim, por que não a executa?
  14. Como você mesmo(a) respondeu no questionário, se pudesse mudaria de área de atuação/trabalho, qual seria a nova área/trabalho escolhido? Por quê? **OU** Como você mesmo(a) respondeu no questionário, se pudesse não mudaria de área de atuação/trabalho? Por quê?
  15. Se você pudesse voltar a trás, faria nutrição novamente? Por quê? Caso contrário, que outra profissão você escolheria? Por quê?