



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**

**GRACIANE RODRIGUES FERNANDES JALES**

**A PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO E  
SATISFAÇÃO COM A VIDA DE NUTRICIONISTAS DE UMA  
CONCESSIONÁRIA DE ALIMENTAÇÃO DO DISTRITO  
FEDERAL**

Brasília  
2017

**GRACIANE RODRIGUES FERNANDES JALES**

**A PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO E SATISFAÇÃO  
COM A VIDA DE NUTRICIONISTAS DE UMA CONCESSIONÁRIA  
DE ALIMENTAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão da Produção de Refeições Saudáveis.

Orientadora: Prof<sup>fa</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu

Brasília  
2017

Jales, Graciane Rodrigues Fernandes

A percepção de bem-estar no trabalho e satisfação com a vida de nutricionistas de uma concessionária de alimentação do Distrito Federal/Graciane Rodrigues Fernandes Jales

Monografia/ Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília. Brasília, 2017.

Área de Concentração: Nutrição

Orientador: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu

1. Nutricionista 2. Bem-estar 3. Satisfação com a vida

**A PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO E SATISFAÇÃO  
COM A VIDA DE NUTRICIONISTAS DE UMA CONCESSIONÁRIA  
DE ALIMENTAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Nutrição – NUT da Universidade de Brasília – UNB, como requisito parcial à obtenção do grau em Especialista em Gestão da Produção de Refeições Saudáveis.

Aprovada por:

---

Professora orientadora: Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu

Para Luiz, Letícia e Vinícius, que iluminam e aquecem  
minha vida

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu, orientadora, agradeço o incentivo e apoio incondicionais prestados durante todas as etapas deste trabalho.

Aos Nutricionistas, colegas de trabalho, que participaram da pesquisa pela valiosa colaboração.

O operário via as casas  
E dentro das estruturas  
Via coisas, objetos  
Produtos, manufaturas.  
Via tudo o que fazia  
O lucro do seu patrão  
E em cada coisa que via  
Misteriosamente havia  
A marca de sua mão.  
E o operário disse: Não!

VINÍCIUS DE MORAES

## RESUMO

A forma como se deu o desenvolvimento da profissão de nutricionista ainda gera implicações na atuação desses profissionais, que enfrentam problemas e condições de trabalho diversas das ideais. Considerando que tanto as condições de trabalho como as características das personalidades de cada profissional podem influenciar na sua percepção de Bem-estar no Trabalho, o presente estudo teve como objetivo identificar a percepção de Bem-estar pessoal no Trabalho e a Satisfação com a Vida de nutricionistas de uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal. Além disso, buscou-se identificar a existência de relação entre essas duas variáveis, bem como se haveria correlação entre a percepção de Bem-estar no Trabalho com as variáveis demográficas. Para tal, realizou-se estudo transversal exploratório, com revisão bibliográfica sobre o tema e aplicação de questionários enviados por email a nutricionistas que trabalham nessa concessionária de alimentação. O referido questionário teve como finalidade obter informações relativas ao Bem-estar no Trabalho, Satisfação com a Vida e dados demográficos desses profissionais. Foram analisados os resultados de 46 questionários, a partir de análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem e desvio padrão), bem como foram realizadas análises de variância – ANOVA, Teste T de Student e Correlações de Pearson para analisar as relações entre as variáveis. Os resultados obtidos indicam que os nutricionistas **frequentemente** vivenciam Bem-estar no Trabalho, e demonstram estar Satisfeitos com sua Vida. A partir da análise da correlação de Pearson foi possível identificar uma correlação significativa e positiva entre essas duas variáveis ( $p=0,000$ ). As variáveis de Faixa Etária, Faixa de Renda, Escolaridade, Religião, Estado Civil e Ter Filhos não foram significativas para influenciar o Bem-estar pessoal no Trabalho. A única variável demográfica a influenciar a Satisfação com a Vida foi a Faixa de Renda ( $p=0,032$ ;  $F= 3,726$ ). Dessa forma, conclui-se que essa pesquisa vai ao encontro da literatura em diversos aspectos sociodemográficos da Nutrição: essa ainda é uma profissão eminentemente feminina, com salários baixos para o nível de graduação, e com poucos profissionais com pós-graduação *stricto sensu*. Entretanto, tais aspectos demográficos não demonstraram ter relação significativa com a percepção de Bem-estar no Trabalho dos profissionais pesquisados, apontando a necessidade de mais pesquisas para compreender a aparente contradição entre as condições de trabalho dos nutricionistas que atuam na área de produção e a percepção de Bem-estar no Trabalho medida com essa pesquisa.

## ABSTRACT

The development of the profession of nutritionist still has implications for the work of these professionals, who face problems and working conditions different from the ideals. Considering that both working conditions and personality characteristics of each professional can influence their perception of Well-being at Work, the present study aimed to identify the perception of Personal Well-being at Work and Life Satisfaction of Nutritionists that work in a food concession company in Distrito Federal. In addition, we sought to identify the existence of a relationship between these two variables, as well as whether there would be a correlation between the perception of Well being at Work and the demographic variables. For that, an exploratory cross-sectional study was carried out, with bibliographic review on the subject and application of questionnaires sent by email to nutritionists working in this food distribution company. The purpose of this questionnaire was to obtain information on Occupational Well-Being, Life Satisfaction and demographic data of these professionals. The results of 46 questionnaires were analyzed based on descriptive statistical analysis (frequency, mean, percentage and standard deviation), as well as analysis of variance - ANOVA, Student's T-Test and Pearson's Correlations to analyze the relationship between variables. The results indicate that nutritionists often experience Well-being at Work, and demonstrate that they are Satisfied with their Lives. From the analysis of Pearson's correlation it was possible to identify a significant and positive correlation between these two variables ( $p = 0.000$ ). The variables of Age Group, Income Range, Schooling, Religion, Marital Status and Having Children were not significant in influencing Personal Well-being at Work. The only demographic variable influencing Life Satisfaction was the Income Range ( $p = 0.032$ ,  $F = 3.726$ ). Thus, it is concluded that this research is in line with the literature on several sociodemographic aspects of Nutrition area: this is still an eminently feminine profession, with low salaries for a graduated level, and with few professionals with master's or doctorate degree. However, such demographic aspects have not been shown to have a significant relationship with Worker's Well-being perception, pointing to the need for further research to understand the apparent contradiction between the working conditions of nutritionists who work in the area of production and the perception of Well-being at Work as measured by this research.

**LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1</b>	.....
24	
<b>Tabela 2</b>	.....
25	

## SUMÁRIO

RESUMO .....	vi
ABSTRACT .....	vii
LISTA DE TABELAS .....	viii
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1 – O BEM-ESTAR NO TRABALHO DE NUTRICIONISTAS .....</b>	<b>12</b>
1.1 DESENVOLVIMENTO DA PROFISSÃO DE NUTRICIONISTA NO BRASIL – ASPECTOS HISTÓRICOS .....	12
1.2 O TRABALHO .....	14
1.3 BEM-ESTAR .....	16
<b>1.3.1 Satisfação com a Vida .....</b>	<b>17</b>
<b>1.3.2 Bem-estar no Trabalho .....</b>	<b>17</b>
1.3.2.1 O Bem-estar no Trabalho de nutricionistas .....	18
1.4 OBJETIVOS .....	20
<b>CAPÍTULO 2 – MÉTODO .....</b>	<b>21</b>
2.1 DESENHO DO ESTUDO .....	21
2.2 AMOSTRA .....	21
2.3 INSTRUMENTOS .....	22
<b>2.3.1 Escala de Bem-estar no Trabalho .....</b>	<b>22</b>

2.3.2 Escala de Satisfação com a Vida .....	
23	
2.3.3 Variáveis demográficas .....	
23	
2.4 ANÁLISE DOS DADOS .....	
23	
<b>CAPÍTULO 3 – RESULTADOS .....</b>	
24	
<b>CAPÍTULO 4 – DISCUSSÃO .....</b>	
26	
4.1 A PROFISSÃO NUTRICIONISTA – ASPECTOS DEMOGRÁFICOS .....	
26	
4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA DE NUTRICIONISTAS .....	27
<b>CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO .....</b>	
30	
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	31
<b>APÊNDICES .....</b>	
34	
<b>ANEXOS .....</b>	38

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas foi possível verificar um avanço significativo no desenvolvimento da profissão do nutricionista no Brasil. Inicialmente, entre as décadas de 1930 e 1940, a profissão foi concebida como uma prática técnica de nível médio destinada à administração de restaurantes mantidos pelos Serviço de Alimentação da Previdência Social (BOSI, 1996; VASCONCELOS, 2002). Um longo caminho foi percorrido até a regulamentação da profissão em 1967, por meio da Lei nº 5276, bem como seu reconhecimento como profissional de saúde (Lei nº 8234/91).

Não obstante, segundo estudo realizado por Bosi em 1996, até aquele ano o nutricionista ainda não tinha garantido uma identidade profissional claramente percebida pela sociedade (BOSI, 1996). Persistiam, segundo ela, características correspondentes à de uma “semiprofissão”, como baixa remuneração, admissão em cargos que dificultam a possibilidade de ascensão hierárquica na empresa, submissão a um chefe não nutricionista, e, em muitos casos sem formação superior. Em estudo mais recente, analisando a expansão dos cursos de graduação em Nutrição, Vasconcelos e Calado (2011) concluíram que ainda era necessária a incorporação imediata a luta pela defesa de um perfil para o nutricionista brasileiro.

Assim, a forma como se deu o desenvolvimento da profissão de nutricionista ainda gera implicações tanto na identidade do profissional quanto em condições de trabalho. No que se refere a esse aspecto, Akutsu (2008a) traz que o nutricionista executa suas atividades nos mais diversos ambientes, nos quais, a exemplo do que acontece com todos os outros profissionais de saúde, enfrentam problemas e condições de trabalho diversas das ideais.

Akutsu (2008a) ainda aponta que ao longo dos anos no exercício da profissão de nutricionista deparou-se com depoimentos de alguns profissionais que indicavam satisfação no desempenho de suas atividades laborais, sendo que outros encaravam seu labor como um fardo a ser carregado. As condições de trabalho e as características das personalidades de cada profissional podem influenciar na sua percepção de Bem-estar.

O Bem-estar no Trabalho é aqui compreendido com base nos escritos de Paz (2004), que define o conceito a partir dos polos gratificação/desgosto vivenciados no trabalho. Assim, Bem-estar individual no trabalho é a “satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel organizacional” (p. 138). O oposto também é considerado, ou seja, o mal-estar no trabalho decorreria da insatisfação de necessidades e da não realização de desejos dos membros no cotidiano organizacional.

Nesse cenário das condições atuais de trabalho de nutricionistas, e tendo em vista as reflexões de Paz (2004) que o Bem-estar deve ser considerado numa dimensão pessoal, contextualizado no ambiente de trabalho, o presente estudo se propõe a identificar a percepção de Bem-estar pessoal no Trabalho e a Satisfação com a Vida de nutricionistas de uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal, na qual a autora exerce cargo de gestão há cinco anos.

## CAPÍTULO 1 – O BEM-ESTAR NO TRABALHO DE NUTRICIONISTAS

Neste capítulo buscar-se-á definir a profissão de nutricionista, pela análise de alguns aspectos históricos, de modo a compreender como o desenvolvimento da profissão influenciou em um perfil profissional e em condições de trabalho que podem se relacionar a percepção de Bem-estar no exercício da profissão.

### 1.1 DESENVOLVIMENTO DA PROFISSÃO DE NUTRICIONISTA NO BRASIL – ASPECTOS HISTÓRICOS

O código de ética do nutricionista, define ser este um “profissional de saúde, que, atendendo aos princípios da ciência da Nutrição, tem como função contribuir para a saúde dos indivíduos e da coletividade” (CFN, 2004).

O campo da Nutrição, entretanto, é relativamente recente no cenário mundial, seja como ciência, política social ou profissão, como apontado por Vasconcelos (2002). Ainda segundo o autor, a constituição enquanto campo científico encontrou condições históricas para seu desenvolvimento a partir da revolução industrial europeia, no século XVIII, mas principalmente entre 1914 e 1918, época da Primeira Guerra Mundial. Os primeiros centros de estudos e pesquisas e os primeiros cursos para formação de profissionais foram criados na Europa e Américas entre as duas Guerras Mundiais.

No Brasil, o processo de consolidação do campo da Nutrição se deu a partir de 1930, no Rio de Janeiro e em São Paulo, da união de duas correntes de pensamento desenvolvidas por médicos nutrólogos denominadas: Biológica e Perspectiva Social (VASCONCELOS, 2002). A corrente Biológica, com forte influência nos estudos das escolas norte-americanas e europeias, deu origem à Nutrição Clínica (Dietoterapia), cujos paradigmas eram o homem sob a ótica individual, o doente, e a fisiologia. Já a corrente da Perspectiva Social, sob forte influência do médico argentino Pedro Escudero, cujas ideias influenciaram toda a América Latina, dava ênfase à alimentação coletiva, a produção, a distribuição e ao consumo dos alimentos. Sob esta ótica a Nutrição assumia um caráter multidisciplinar, que impulsionou o surgimento da Alimentação Institucional e, posteriormente, da Nutrição em Saúde Pública.

Os primeiros nutrólogos brasileiros logo começaram o processo de produção e difusão de estudos e pesquisas na área, bem como trataram de criar os mecanismos e espaços institucionais para formar novos profissionais (VASCONCELOS, 2002). É dessa época o primeiro curso de Nutrição do Brasil, criado em 1939 no Instituto de Higiene de São Paulo.

Assim como a formação, a prática do nutricionista no Brasil teve sua origem ligada à

prática médica em hospitais. Segundo Costa (1999, p. 7), o nutricionista era um “dietista, dentro de uma equipe técnica individualista, com a responsabilidade de prestar assistência ao paciente através da alimentação”. A autora ainda informa que o dietista era profissional de nível médio, com formação e atuação delimitadas por Nutrólogos, demarcando uma hierarquia na relação com a medicina e uma redução na autonomia do profissional.

Em 1964, por meio da Portaria nº 514/64-MEC, o curso de Nutrição foi reconhecido como de nível superior pelo Conselho Federal de Educação – CFE (CALADO, 2004). Tendo sido reconhecida e regulamentada no dia 24 de abril de 1967 por meio da Lei nº 5.276 (BRASIL, 1967).

A década seguinte foi marcada pela criação dos Conselhos Regionais e Federal de Nutrição, bem como por um grande aumento na oferta de cursos superiores na área. Segundo Vasconcelos e Calado (2011), havia, em 2009, 391 cursos de graduação, 67 eram oferecidos por instituições públicas e 324 por instituições privadas. Em pesquisa realizada na página do eMEC para consultas de Instituições e Cursos de Educação Superior, foi possível verificar a existência, em 18/05/2017, de 522 registros (MEC, 2017).

Atualmente existem 120.426 nutricionistas inscritos no Brasil, segundo dados disponibilizados pelo Conselho Federal de Nutrição (CFN, 2017) No último levantamento realizado pelo CFN quanto ao perfil do nutricionista brasileiro, feito em 2005, indicavam que 96,5% dos nutricionistas pertenciam ao sexo feminino; 79,4% tinham entre 20 e 40 anos; 53,6% eram solteiros; 71,1% de cor branca; 66,7% com atuação profissional nas capitais dos estados brasileiros, e que a renda média mensal era de R\$ 1.616,00 (VASCONCELOS; CALADO, 2011).

Os dados de 2005 foram corroborados por pesquisa de Akutsu (2008b) que demonstrou que a profissão de nutricionista é preponderantemente feminina, e composta por profissionais jovens. Outro aspecto relevante é o baixo piso salarial apontado pela pesquisa CFN, bem como o fato de uma parcela significativa desses profissionais trabalharem em mais de uma área (AKUTSU, 2008b).

Tais aspectos do perfil dos nutricionistas brasileiros se relacionam, segundo Souza et al (2016) ao seu desenvolvimento enquanto profissão como extensão da vida privada, ou seja, de ser uma profissão pensada inicialmente para mulheres. A Nutrição seria a permanência da mulher no cuidado com a alimentação dos outros, antes apenas em casa e agora em outros ambientes públicos.

Ainda segundo as autoras, as diferenças entre os sexos são vistas com normalidade dentro da hierarquia social, de forma que as atividades relacionadas com tarefas domésticas

parecem ser mais adequadas às mulheres enquanto que aos homens são destinadas carreiras com inserção social e afetas ao jogo de poder, com maiores espaços no campo político. Dessa forma, apesar das mulheres terem conseguido, a partir da década de 1990, ganharem maior espaço no mercado de trabalho ocupando postos preteritamente exclusivamente masculinos, as assimetrias ainda persistem, e são facilmente perceptíveis na ocupação dos cargos de comando e na remuneração pagas para homens e mulheres. O mesmo aconteceria na Nutrição, apesar de estar mudando o perfil dessa profissão, ela ainda é marcadamente feminina e mal remunerada.

Tais aspectos profissionais podem refletir nos índices observáveis de Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida, conceitos que serão apresentados a seguir, após uma breve definição do campo do trabalho na contemporaneidade.

## 1.2 O TRABALHO

O trabalho é todo empreendimento físico, ou intelectual, levado a efeito para ser atingir um objetivo específico. Mas não apenas isso. O trabalho ocupa uma parcela tão significativa na vida das pessoas que o seu estudo, segundo Akutsu (2008a, p. 17), “pode contribuir para a busca de meios mais adaptativos e equilibrados para o gerenciamento de prioridades necessárias à saúde do indivíduo, da sua família, da organização que o emprega e da sociedade como um todo”.

Na execução do trabalho o indivíduo extrapola a dimensão da busca pelo objetivo, se defrontando com a interação com materiais, ferramentas e tecnologias, e, principalmente se relacionando com pessoas, provocando, não raro, o aprimoramento e transferência do conhecimento. O trabalho, assim, não pode ser tido como “coisa ou um objeto separado daquele que o realiza” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 62).

Essa visão, porém, não existiu desde sempre. Segundo bem anotado por Akutsu (2008a), em uma perspectiva histórica “o trabalho mudou de sentido, valor e importância”. Da antiguidade, quando era considerado atividade sem prestígio, até a metade do século XX, o trabalho veio a alcançar novos patamares paradigmáticos com o advento da Revolução Industrial.

Corroborando com esse entendimento, os ensinamentos de Arendt (2009), em sua obra “A condição humana”, esclarecem que o pensamento grego, antes do desenvolvimento das cidades-estados, desprezava o trabalho que tinha como objetivo a mera subsistência, de modo que mal faziam diferença entre escravos (que geralmente se tratavam de inimigos vencidos e capturados em guerras) e os operários do povo, entre os quais se achavam muitos

estrangeiros. Acreditavam que todo o tempo e esforço do cidadão deveria ser dedicado a uma atividade política, que conduzisse ao desenvolvimento da *polis*, frutificando uma obra “digna de ser lembrada” (p.91). O desenvolvimento da sociedade grega consumia cada vez mais o tempo dos cidadãos, de forma que procuravam não se dedicar a nada que não se relacionasse à política e que exigisse esforço. Isso não significa dizer, no entanto, que os gregos não trabalhavam. Davam importância ao trabalho na medida em que ele significasse autonomia e independência para quem o executasse, diferentemente do que ocorria com os escravos.

Ainda segundo Arendt, a evolução histórica do entendimento do trabalho, passa pela identificação da produtividade decorrente da atividade exercida. Esse novo paradigma elevou o trabalho a um reconhecimento na esfera pública, e forneceu elementos para o desenvolvimento de diversas teorias acerca do assunto. Dentre elas, Karl Marx postula que a produtividade do labor não se encontra em seu resultado, nos produtos, mas na “força humana” que é capaz de produzir um excedente. Essa constatação, que forneceu balizamento para o entendimento do trabalho na era moderna, foi a “mais coerente e grandiosa expressão da obra de Marx”, a de que “todo trabalho é produtivo” (ARENDR, 2009, p. 91).

Mesmo esse novo olhar não impediu, segundo Akutsu (2008a), que dentro do sistema capitalista os trabalhadores fossem distanciados e considerados como uma enorme “massa anônima”, submetidos a jornadas de trabalho exaustivas, de até 16 horas diárias, num cenário de crescente urbanização, ausência de uma legislação trabalhista, e no qual a mão-de-obra preferida eram crianças e mulheres.

Muita coisa mudou desde então, com o aprimoramento das técnicas e das relações humanas, o advento da globalização, e com elas o entendimento sobre o trabalho. Cimbalista e Raffaelli (2003), destacam que:

*“O fenômeno da globalização, sua inter-relação com a técnica e o trabalho são paradoxais. Por um lado, o ser humano vive e muitas vezes, deleita-se com os benefícios que a era globalizada e informacional o fornece, satisfazendo-se com a possibilidade ‘sempre’ desafiante de desenvolver um trabalho com o novo todos os dias dando asas ao seu espírito criativo a partir de novos conhecimentos e instrumentos de trabalho, por outro, escraviza-se, e muitas vezes esgota-se, esquecendo de outros lados da vida absorto pelo frisson de estar sempre atualizado e conhecedor das últimas notícias, novidades técnicas e interesses que certamente o levaram ao Olimpo do sucesso empresarial bem como ao reconhecimento tanto pessoal com organizacional”* (pp. 5-6).

O trabalho, se tornou, na visão de Bendassolli e Saboll (2011, p.6), “atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha

e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo”. Isto é, o trabalho, para além da produção material de existência, é uma parte fundamental na vida de um indivíduo e influi significativamente em seu Bem-estar.

### 1.3 BEM-ESTAR

Conceituar o estado de Bem-estar é uma tarefa complexa e multidisciplinar, com pontos de contato com a psicologia, filosofia, sociologia e outras.

A felicidade ou Bem-estar é um estado muito relativo e peculiar, pois o que torna uma pessoa feliz pode não representar absolutamente nada para outra. Sob uma ótica material e simplista poder-se-ia pensar, por exemplo, que um trabalhador que auferir um salário maior necessariamente experimentaria um Bem-estar maior do que o trabalhador que possui uma remuneração inferior. Entretanto, Mendonça et al (2012, p. 20) afirmam que “o ganho elevado de dinheiro pode proporcionar a vivência de prazeres, mas não “blinda” o indivíduo das possibilidades de sofrimento psíquico, como também de perigos das mais diversas naturezas”. Ou seja, mesmo que historicamente o conceito de Bem-estar estivesse ligado à ideia de Bem-estar material, atualmente consideram-se os aspectos econômicos insuficientes para explicar essa variável tão complexa que é o Bem-estar.

A dificuldade em se conceituar Bem-estar, bem como a estabelecer um consenso teórico prático sobre os antecedentes, consequentes e suas dimensões advém de divergências que compõem dois eixos distintos: a ideia de Bem-estar físico e a ideia de Bem-estar psicológico (Mendonça et al, 2012). Este último, analisado sob os parâmetros cognitivos e afetivos, pode ainda ser subdividido em Bem-estar psicológico e Bem-estar subjetivo (GALINHA; RIBEIRO, 2005).

Alguns autores (MENDONÇA et al, 2012; PASCHOAL; TAMAYO, 2008) trazem a perspectiva de Ryan e Deci (2001) de uma organização dos estudos sobre Bem-estar em duas distintas perspectivas filosóficas: a hedonista e eudaimonista.

A Tradição Hedonista afirma que o bem supremo da vida é o prazer, em todas as suas dimensões, e pode ser dividida em Hedonismo psicológico, segundo o qual todo pensamento e ação do homem está voltado para a obtenção do prazer, e o Hedonismo Ético que afirma ser o prazer objeto de contemplação para o homem. Já a Tradição Eudaimônica estabelece que a felicidade do ser humano reside na sua capacidade de auto realização, na forma como se coloca e se percebe diante do mundo.

Assim, enquanto em uma perspectiva eudaimonista o Bem-estar é compreendido principalmente a partir de aspectos cognitivos como domínio do ambiente, autoaceitação e

autonomia, por exemplo; a perspectiva hedonista foca mais nos aspectos afetivos, na experiência de prazer e desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre elementos positivos e negativos da vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Segundo Mendonça et al (2012), entretanto, as evidências mais recentes defendem uma perspectiva mais integradora, entendendo o Bem-estar como um fenômeno multidimensional. Assim, o Bem-estar poderia ser definido enquanto “a representação das pessoas sobre as avaliações feitas acerca de seu estado biopsicossocial e, conseqüentemente, está relacionado às vivências afetivas positivas e à avaliação da Satisfação com a Vida de um modo geral” (p. 29).

### **1.3.1 Satisfação com a Vida**

O conceito de Satisfação com a Vida está relacionado ao construto de Bem-estar subjetivo, sendo uma de suas dimensões (ALBUQUERQUE, TRÓCOLLI, 2004). Seria o julgamento cognitivo sobre a Satisfação do indivíduo com sua vida, podendo ocorrer em diferentes domínios, como o trabalho, a família, o lazer, as finanças e o próprio *self* (MENDONÇA et al, 2012).

Apesar da dimensão cognitiva estar relacionada aos aspectos afetivos, há uma certa distinção que justifica uma análise em separado. Segundo Albuquerque et al (2010), as pessoas tendem a avaliar seu nível de Satisfação com a Vida a partir da reflexão sobre o quanto se sentiram bem-humoradas em oposição ao tempo que se sentiram mal-humoradas. Entretanto, segundo os autores, no momento que ocorre, esse julgamento não é completamente dependente do estado afetivo da pessoa.

### **1.3.2 Bem-estar no Trabalho**

A partir dessas considerações acerca da centralidade do trabalho para a vida das pessoas e de como este pode impactar na saúde e na percepção de felicidade, neste estudo, pretende-se analisar o Bem-estar no Trabalho e a Satisfação perante a Vida de nutricionistas que trabalham em uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal. Assim, será preciso confrontar a visão contemporânea do trabalho, enquanto atividade de “afirmação” com a realidade vivenciada por esses profissionais, a partir dos modelos teóricos de Bem-estar e Satisfação com a Vida.

A partir do modelo teórico exposto sobre Bem-estar subjetivo, compreende-se que o Bem-estar no Trabalho também é um construto multidimensional, que envolve as dimensões cognitivas e afetivas. Segundo Paschoal e Tamayo (2008), o Bem-estar no Trabalho pode ser

conceituado como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (p. 16).

Assim, o conceito de Bem-estar no Trabalho não se dissocia de um Bem-estar geral. Segundo Ferreira et al (2012), o Bem-estar designa a satisfação do indivíduo com diferentes aspectos da sua vida como um todo (vida familiar, espiritual, social, entre outros) e de seu trabalho (satisfação com o trabalho em si, o salário, oportunidades de crescimento ou promoção, a relação com os colegas, a chefia, etc.). Expressa-se por meio de indicadores psicológicos, como afeto, frustração e ansiedade, e físicos, como pressão sanguínea, condição cardiovascular, etc. “Sob essa perspectiva, portanto, o Bem-estar no Trabalho faz parte do Bem-estar individual, isto é, consiste em um dos diferentes aspectos deste” (FERREIRA et al, 2012, p. 92).

Paz (2004) também traz elementos importante para compreender o Bem-estar individual no Trabalho. Segundo ela, esse conceito se relaciona à

*“satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel organizacional, sem desconsiderar o seu oposto, o mal-estar decorrente da insatisfação de necessidades e da não realização de desejos dos membros no cotidiano organizacional” (p. 138).*

A satisfação e realização dos indivíduos no trabalho, segundo a autora, se referem à sua percepção em relação aos seguintes aspectos: valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, perspectiva de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros (pagamento justo) e orgulho referente à organização em que se atua. Assim, por mais que se pautem na realidade das condições de trabalho, o construto se refere, principalmente, aos aspectos subjetivos, de percepção do trabalhador. Ou seja, essa perspectiva corrobora o que já foi exposto de que o conceito de Bem-estar no Trabalho é permeado pela subjetividade do trabalhador, isto é, depende das características pessoais de cada indivíduo no exercício de seu trabalho.

#### 1.3.2.1 O Bem-estar no Trabalho de nutricionistas

Em relação ao trabalho de nutricionistas, Akutsu (2008a), em observações realizadas no exercício de sua profissão como nutricionista, verificou que “alguns profissionais relatavam satisfação no desempenho de suas atividades laborais, enquanto para outros o trabalho parecia ser um fardo a ser carregado” (p. 20). À essa constatação ainda se adicionava o fato de, não raro, profissionais formados na mesma instituição, e, muitas vezes, trabalhando

na mesma organização e área, tinham diferentes percepções e motivações relacionados ao trabalho. Parece assim evidenciar que o sentimento de Bem-estar no Trabalho, para além das condições técnicas e materiais do emprego, envolvem variáveis individuais, as quais precisam de um olhar particular.

Assim, no caso dos profissionais da Nutrição, em especial aqueles que atuam em empresas de refeições, como no caso desse estudo, para compreender seu Bem-estar no Trabalho, há de se considerar os aspectos objetivos, mas também os subjetivos, a saber a percepção dos nutricionistas quanto à sua Satisfação com a Vida e os afetos positivos e negativos relacionados ao trabalho.

No que se refere aos aspectos objetivos da atuação em empresas de refeições coletivas, o nutricionista, quando investido na função de gerência, normalmente ocupa posições medianas na estrutura hierárquica (ANSALONI, 1999). Ao mesmo tempo que a ele é atribuída alguma autoridade também lhe são cobradas habilidades multidisciplinares: técnicas, administrativas e gerenciais, ao passo em que também representam, para os demais funcionários, a imagem do patrão.

Guardadas as devidas proporções, essas mesmas características também podem ser identificadas na atuação de todos os nutricionistas que trabalham em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN), mesmo que não exerçam a função gerencial.

Tais circunstâncias, que poderiam oferecer grandes oportunidades de desenvolvimento profissional e influenciar diretamente na qualidade de vida desses profissionais, devem ser vistas com certa reserva, porque as UAN's, fortemente caracterizadas pela área de "produção", como bem ensina Akutsu (2008a, p. 124), possuem uma lógica que "obedece aos conceitos taylorista/fordista e, nesse cenário, as relações positivas no trabalho e a percepção de uma contribuição positiva para a sociedade ficariam prejudicadas, comprometendo a percepção de Bem-estar".

Assim, a área de produção acaba sendo marcada por condições físicas de trabalho insatisfatórias, submissão a um trabalho desgastante e com controle de produtividade (ANSALONI, 1999). Tais fatores podem, segundo Akutsu (2008a), comprometer o Bem-estar dos nutricionistas que atuam na produção. Isso pois, estes apresentam menor percepção de Bem-estar se comparados com nutricionistas que atuam em outras áreas.

Frente a esse cenário faz-se necessário investigar a percepção de Bem-estar no Trabalho de profissionais e a Satisfação com a Vida de nutricionistas de uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal.

#### 1.4 OBJETIVOS

O objetivo geral do presente estudo é identificar a percepção de Bem-estar pessoal no Trabalho e a Satisfação com a Vida de nutricionistas de uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal, na qual a autora exerce cargo de gestão há cinco anos.

Os objetivos específicos foram:

- Identificar a existência de relação entre Bem-estar no Trabalho e a Satisfação com a Vida das nutricionistas participantes.
- Identificar a existência de correlação entre a percepção de Bem-estar no Trabalho com as variáveis demográficas.

## CAPÍTULO 2 - MÉTODO

Neste capítulo serão apontadas a estratégia metodológica selecionada para a obtenção do objetivo proposto, a amostra, os instrumentos de coleta de dados, e a tratamento de dados.

### 2.1 DESENHO DE ESTUDO

O presente desenho de estudo é de caráter transversal exploratório. Essa metodologia “tem por objetivo conhecer a variável de estudo tal como se apresenta, seu significado e o contexto onde ela se insere” (PIOVESAN; TEMPORINI, 1995, p. 321). Foi escolhido por permitir a investigação de características pessoais, demográficas e de trabalho dos nutricionistas, de modo a considerar a complexidade do tema abordado (AKUTSU, 2008a).

O plano e estrutura do trabalho da investigação teve por base revisão bibliográfica com consulta a artigos e literatura (com abrangência nas áreas de saúde, psicologia, condição humana e Bem-estar relacionadas com o trabalho); e uma pesquisa realizada no período de 02/05/2017 a 15/05/2017 por meio da aplicação de um questionário (enviado via e-mail pela plataforma de questionários SurveyMonKey) a nutricionistas que trabalham em uma concessionária de alimentação no Distrito Federal. O referido questionário teve como finalidade obter informações relativas ao Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida desses profissionais.

Os instrumentos utilizados já haviam sido apresentados e aprovados no Comitê de Ética da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília – UnB.

### 2.2 AMOSTRA

O contexto de realização da pesquisa é uma empresa concessionária de alimentação do Distrito Federal. Esta é uma empresa prestadora de serviço com sede no DF e filiais em outros dois estados. A sede presta serviço para alguns hospitais públicos de Brasília e restaurantes universitários e possui cerca de 2500 colaboradores, distribuídos em diversas funções.

O profissional da Nutrição é fundamental para o funcionamento da empresa, uma vez ser ligado à atividade fim da mesma. Sendo assim, conta com aproximadamente 100 nutricionistas envolvidos em toda a cadeia de produção, ocupando, inclusive, boa parte das

posições gerenciais.

A decisão de realizar a pesquisa nessa empresa se deve ao fato de a autora deste estudo ocupar um cargo de gerência. Assim, além do aspecto de conveniência, essa pesquisa é uma possibilidade de construção de conhecimento que permitisse uma nova compreensão do cenário de trabalho.

Dessa forma, em maio de 2017, foram encaminhados e-mails, contendo o questionário da pesquisa, para todos os 83 nutricionistas que trabalham nessa empresa concessionária. A amostra final, no entanto, é composta pelos 53 profissionais que responderam à correspondência enviada, em um total de 63,85% do grupo que se tentou alcançar inicialmente.

Importante salientar que a amostra é composta por nutricionistas que atuam em diferentes áreas da empresa concessionária, como por exemplo, cargos de gerência, administrativos, e de produção.

## 2.3 INSTRUMENTOS

A partir da fundamentação teórica apresentada foram escolhidos os instrumentos e as variáveis que foram pesquisadas, apresentados a seguir.

No momento da coleta dos dados, ao acessarem o link da plataforma de questionário, cada indivíduo participante da pesquisa foi esclarecido acerca do objetivo do estudo (APÊNDICE A), bem como teve que assentir com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), garantindo as devidas precauções éticas.

O questionário encaminhado via e-mail para os nutricionistas foi composto por três escalas.

### 2.3.1 Escala de Bem-Estar

A escala de Bem-Estar utilizada nessa pesquisa teve como objetivo avaliar a percepção de Bem-estar dos nutricionistas. O instrumento foi a Escala de Bem-estar individual no Trabalho, construída e validada por Akutsu (2008a).

O instrumento original contém 14 itens e um único fator de confiabilidade de 0,88 (Alpha de Cronbach) e escala de 5 pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre). O instrumento deste estudo contém 26 itens e um único fator com confiabilidade igual a 0,78 (Alpha de Cronbach) e escala de cinco pontos (ANEXO A) que variou de 0 (nunca) a 4 (sempre).

### **2.3.2 Escala de Satisfação com a Vida**

Na pesquisa, visando levantar os dados relativos à Satisfação com a Vida, foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida validada por Albuquerque et al. (2010). O instrumento, tanto o original quanto o utilizado, contém cinco itens tratando da percepção que se tem da vida, sua condição, satisfação e realização.

O índice de confiabilidade (Alfa de Cronbach) da escala original foi de 0,84. A escala de cinco pontos (ANEXO B), semelhante ao estudo original, variou de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

### **2.3.3 Variáveis demográficas**

Os respondentes também foram questionados quanto a dados demográficos, como, por exemplo, Sexo, Idade e Estado Civil, com a finalidade de verificar se a percepção que os mesmos possuem de seu Bem-estar no Trabalho e sua Satisfação com a Vida varia de acordo com os dados levantados.

## **2.4 ANÁLISE DOS DADOS**

Foram realizadas análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem e desvio padrão). Para caracterização da amostra, análises fatoriais para verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida e análise de correlação para verificar as relações entre as variáveis.

Todos os testes foram realizados mediante do Statistical Package for Science – SPSS, na versão 21.0.

Quanto à análise dos dados, foram verificados os requisitos necessários à minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. Foram realizadas análises de variância – ANOVA, Teste T de Student e Correlações de Pearson para analisar as relações entre as variáveis.

### CAPÍTULO 3 - RESULTADOS

A partir das respostas dos participantes são expostos a seguir os resultados. Primeiramente serão apresentadas as características da amostra a partir dos dados demográficos levantados, considerando as respostas de 46 questionários. Os dados socioeconômicos demográficos estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Dados socioeconômicos demográficos dos nutricionistas trabalhadores em uma concessionária de alimentação do Distrito Federal, 2017

		N	%
Sexo	Feminino	45	97,8
	Masculino	1	2,2
Faixa etária	25 até 30	5	10,86
	31 até 35	17	36,95
	36 até 40	18	39,13
	41 até 45	2	4,34
	46 até 50	4	8,69
Escolaridade	Graduação	24	52,17
	Especialização	21	45,65
	Mestrado	1	2,17
Estado civil	Solteiro (a)	24	52,17
	União estável	2	4,34
	Casado (a)	17	36,95
	Separado (a)	3	6,52
Qual a renda mensal familiar	Entre 2.001,00 e 4.000,00 Reais	11	23,91
	Entre 4.001,00 e 16.000,00 Reais	27	58,69
	Mais de 16.001,00 Reais	8	17,39
Local de atuação	Hospital	30	65,21
	Restaurante	9	19,56
	Administrativo	2	4,34
	Centro de distribuição	5	10,86
Número de locais do exercício profissional	1	36	78,26
	2	7	15,21
	3	3	6,52
Tipo de instituição da graduação	Pública	6	13,04
	Privada	40	86,95
Trabalho antes do término da graduação	Sim	23	50
	Não	22	47,82

Quanto às escalas de Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida, a média e desvio padrão são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Média e desvio padrão dos resultados das escalas de Bem-estar no Trabalho e

Satisfação com a Vida dos nutricionistas trabalhadores em uma concessionária de alimentação do Distrito Federal, 2017

	N	Média	DP
Bem-estar	46	2,4	0,56
Satisfação com a Vida	46	3,5	0,83

Assim, os nutricionistas responderam que **frequentemente** vivenciam Bem-estar no Trabalho (Tabela 2). No que se refere à Satisfação com a Vida, a média obtida também está acima do ponto médio da escala (equivalente a 3), demonstrando que os respondentes estão satisfeitos com sua Vida.

As variáveis de Faixa Etária, Faixa de Renda, Escolaridade, Religião, Estado Civil e Ter Filhos não foram significativas para influenciar o Bem-estar pessoal no Trabalho. A única variável demográfica a influenciar a Satisfação com a Vida foi a Faixa de Renda ( $p=0,032$ ;  $F=3,726$ ). Aquelas que recebem abaixo de R\$ 4000,00 têm percepção de Satisfação com a Vida significativamente menor ( $m=3,07$ ) do que as que recebem acima de R\$ 16.000,00 ( $m=4,07$ ).

A partir da análise da correlação de Pearson foi possível identificar uma correlação significativa e positiva entre o Bem-estar pessoal no Trabalho e a Satisfação com a Vida. Assim, quanto maior o Bem-estar pessoal no Trabalho, maior a Satisfação com a Vida ( $p=0,000$ ).

## CAPÍTULO 4 – DISCUSSÃO

Os resultados do presente estudo foram analisados a partir da base teórica apresentada, e expostos a seguir em dois eixos de discussão: a profissão nutricionista – aspectos demográficos; o Bem-estar no Trabalho e a Satisfação com a Vida de nutricionistas.

### 4.1 A PROFISSÃO NUTRICIONISTA – ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

Esse estudo corrobora a revisão de literatura no sentido de apontar que a Nutrição ainda é uma profissão eminentemente feminina. Costa (1999) já havia feito tal constatação de que na década de 1960 a profissão de nutricionista era tida e divulgada como exclusivamente feminina. Como já exposto anteriormente, os estudos de Akutsu (2008b) indicaram que a hegemonia feminina na profissão ainda persistia nos anos 2000, sendo que, em sua pesquisa, mais de 95% dos respondentes foram mulheres. A mesma situação foi apontada em estudos mais recentes, como os de Vasconcelos e Calado (2011) e de Souza et al. (2016). Essa situação vai ao encontro do obtido nesse estudo, cuja amostra foi composta praticamente apenas por mulheres.

No quesito idade, a maioria dos respondentes da presente pesquisa (76%) se encontra na Faixa Etária entre 30 e 40 anos de idade, de forma que podemos notar um aumento de dez anos na Faixa Etária desse grupo em relação à amostra dos estudos de Akutsu (2008b), ocorrida há quase dez anos. No referido estudo, a Faixa Etária com maior concentração foi a faixa entre 20 e 30 anos, correspondendo a 43% daquela amostra.

No que se refere ao Estado Civil, a maioria das respondentes nesse estudo são solteiras, dado similar ao de 2005, apontado por Vasconcelos e Calado (2011), mas diferente do obtido por Akutsu (2008b).

Quanto ao grau de instrução, apesar de metade da amostra ter apenas graduação, uma parcela significativa (45%) possui alguma especialização. Em comparação com os dados apurados nos estudos de Akutsu (2008b) não se verificou uma alteração significativa no número de nutricionistas com especialização (49%). Dado semelhante também ao apresentado por Vasconcelos e Calado (2011), de que 47,4% dos nutricionistas brasileiros cursaram ou estavam cursando uma especialização.

Entretanto, em relação à pós-graduação *stricto sensu*, a presente pesquisa aponta que apenas um dos respondentes (2% da amostra) possui mestrado, enquanto que na pesquisa em nível nacional, Akutsu (2008b) apurou que 15% dos profissionais eram mestres e/ou doutores.

Vasconcelos e Calado (2011) também margeiam esse percentual e trazem um número de menos de 12% de mestres e doutores, a partir de dados do CFN.

Esses dados não apenas apontam para a necessidade de investimentos no processo de formação continuada do nutricionista, em especial à ampliação das possibilidades de realização de cursos de pós-graduação de mestrado e doutorado. São fundamentais também para a discussão sobre a profissionalização e a remuneração desses profissionais. Sabe-se que a remuneração média dos brasileiros eleva-se de maneira significativa quando ele passa de um nível educacional para o imediatamente seguinte. Possuir um mestrado equivale a ter uma renda média 84% superior a de quem apenas concluiu a graduação (SOUZA et al., 2016).

Dessa forma, o fator educacional se mostra como uma possibilidade relevante de aumento salarial, principalmente quando comparado aos baixos salários de nutricionistas apontados por Vasconcelos e Calado (2011). Esse fator é corroborado pelo dado levantado nessa pesquisa de que 50% dos respondentes já trabalhavam antes de terminar a graduação.

Como apontado anteriormente, compreende-se que as condições de vida e de trabalho podem afetar a relação de Bem-estar vivenciada no trabalho. Assim, frente aos aspectos sociodemográficos obtidos com esse estudo, passa-se a analisá-los em relação à percepção de Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida desses nutricionistas.

#### 4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA DE NUTRICIONISTAS

Os resultados obtidos indicam uma correlação significativa e positiva entre Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida obtida. Essa correlação vai ao encontro do referencial apresentado de que o Bem-estar no Trabalho é um dos aspectos do Bem-estar geral (FERREIRA et al., 2012). A satisfação com o trabalho em si, com o salário, com as oportunidades de crescimento, o reconhecimento, a relação com os colegas e a chefia, dentre outros, é englobado pelo conceito de Bem-estar designado pela satisfação do indivíduo com diferentes aspectos da sua vida como um todo.

Depreende-se assim, que aspectos relacionados ao trabalho podem afetar significativamente a percepção de Bem-estar e Satisfação com a Vida como um todo e no trabalho de modo específico. Tamayo e Pachoal (2008) trazem que o Bem-estar pessoal e a felicidade são fundamentalmente afetados pelo trabalho, porque nele o indivíduo, além de estar exposto a emoções e humores, se conscientiza de suas possibilidades de expressar-se e de se realizar pessoalmente. Isto é, pela centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, há uma ligação importante entre Bem-estar no Trabalho e Satisfação com a Vida.

Quanto aos aspectos específicos que pudessem interferir na percepção de Bem-estar dos nutricionistas pesquisados, a variável demográfica Estado Civil não foi significativa na avaliação do Bem-estar no Trabalho. Esse resultado parece corroborar os estudos de Akutsu (2008b) que, ao relacionar a ocorrência de uma mudança cultural às respostas da parcela feminina de sua amostra, vislumbrou que, no trabalho, as nutricionistas possivelmente estejam mais preocupadas na busca de valores individualistas, prezando mais o prazer e a independência.

Outro fator analisado é o da Renda. Houve relação da Renda com a Satisfação com a Vida, apontando diferença significativa entre as percepções daqueles com salários menores em relação aos que possuem as maiores rendas. Esse resultado vai ao encontro da literatura sobre Satisfação com a Vida, isto é, mesmo que a Renda não seja capaz de garantir a felicidade e Satisfação, por ser um fator determinante na garantia de diferentes condições de vida, interfere na percepção de Satisfação com a Vida (MENDONÇA et al., 2012; OLIVEIRA et al., 2009).

Em relação ao Bem-estar no Trabalho, no presente estudo não houve correlação significativa entre a percepção de Bem-estar e a Renda recebida. Tal resultado deve ser interpretado com cautela. Ao mesmo tempo que Bem-estar no Trabalho se relaciona, como dito previamente, a fatores individuais, características pessoais e de personalidade, não se pode ignorar como as condições de trabalho, inclusive salariais, podem ter impacto nessa percepção. Como apontado por Mendonça et al. (2012), rendimentos menores tem maior capacidade de promoverem sofrimento do que rendimentos mais altos de fazerem as pessoas felizes.

Assim, dos resultados apontados nesse estudo, emerge uma questão recorrente na literatura, qual seja, por que as nutricionistas percebem um Bem-estar no Trabalho se as condições nas quais exercem a profissão estão aquém do ideal? Mesmo considerando os aspectos subjetivos que definem o Bem-estar no Trabalho, como já enfatizado anteriormente, não se pode ignorar questões imediatas como salário, jornada, condições materiais, etc. Como apontado no estudo de Ansaloni (1999), os nutricionistas que trabalham na área de produção, como é o caso da maioria dos profissionais da empresa pesquisada, encontram-se, de maneira geral, em condições físicas de trabalho insatisfatórias, submetidos a um trabalho desgastante e com controle de produtividade.

Uma das possibilidades de interpretar tal questão se dá a partir dos estudos de Akutsu (2008a). Segundo a autora, os nutricionistas frequentemente se percebem em Bem-estar trabalhando na profissão, entretanto, raramente consideram justa a remuneração recebida. Um

resultado importante da referida pesquisa é o de que para o Bem-estar dos nutricionistas, as relações sociais no trabalho são mais importantes que a variável Renda. Assim, ela indica que não é que o aspecto financeiro não seja importante, “mas que suas necessidades materiais podem estar sendo supridas por outras fontes não só pelo próprio trabalho, notadamente se considerarmos que a maioria dos nutricionistas é do sexo feminino” (p. 122).

Considerando as diferenças amostrais, isto é, de que esse estudo foi conduzido com nutricionistas de uma única empresa, permanece a dúvida quanto aos fatores determinantes dessa relação não significativa entre a percepção de Bem-estar no Trabalho e a variável Renda. Dessa forma, se faz necessária uma maior atenção a essa relação e aponta-se a necessidade de futuras pesquisas.

## CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO

Os objetivos dessa pesquisa foram 1) identificar a percepção de Bem-estar pessoal no Trabalho e a Satisfação com a Vida de nutricionistas de uma empresa concessionária de alimentação no Distrito Federal; 2) identificar a existência de relação entre Bem-estar no Trabalho e a Satisfação com a Vida das nutricionistas participantes; 3) identificar a existência de correlação entre a percepção de Bem-estar no Trabalho com as variáveis demográficas.

A partir das respostas dos nutricionistas que participaram da pesquisa foi possível identificar que eles percebem **frequentemente** um Bem-estar no Trabalho, assim como demonstram estar satisfeitos com suas vidas. Além disso, constatou-se uma correlação significativa e positiva entre esses dois fatores, ou seja, quanto maior a Satisfação com a Vida, maior o Bem-estar no Trabalho.

A pesquisa ainda corroborou a literatura em diversos aspectos, no sentido de que: a Nutrição ainda é uma profissão eminentemente feminina, com salários baixos para o nível de graduação, e com poucos profissionais com pós-graduação *stricto sensu*. Entretanto, tais aspectos demográficos não demonstraram ter relação significativa com a percepção de Bem-estar no Trabalho. A variável Renda foi a única a interferir na Satisfação com a Vida dentre os nutricionistas pesquisados.

Sabe-se que as condições de trabalho podem influenciar significativamente no Bem-estar no trabalho, e conseqüentemente na Satisfação com a Vida. Também é sabido que as condições de trabalho enfrentadas pelos profissionais de Nutrição são diversas das condições ideais, como já apontado na literatura revisada. Entretanto, nesse estudo, os respondentes demonstraram perceber um Bem-estar no trabalho e, de maneira geral, estarem satisfeitos com sua vida.

Assim, os instrumentos de Bem-estar e a de Satisfação com a Vida mostraram-se adequados em relação aos objetivos. Contudo, faz-se necessário a utilização de outros métodos para compreender a contradição entre o que é dito na literatura sobre as condições de trabalho dos nutricionistas que atuam na área de produção e a percepção de Bem-estar no Trabalho medida com essa pesquisa.

Dessa forma, aponta-se, a partir desse estudo, a necessidade de investigações posteriores de modo a identificar que outras variáveis podem interferir no bem-estar no trabalho, aprofundando o debate sobre o tema.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- ALBUQUERQUE, Francisco José Batista; SOUSA, Flávia Márcia; MARTINS, Cíntia Ribeiro. Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. **Psico**, v. 41, n. 1, 2010.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.
- AKUTSU, Rita de Cássia Coelho. Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. Brasília, 2008a.
- AKUTSU, Rita de Cássia. Brazilian dieticians: professional and demographic profiles. **Revista de Nutrição**, v. 21, n. 1, p. 7-19, 2008b.
- ANSALONI, José Armando. Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? **Revista de Nutrição**, Campinas, 12(3): 241-260, set./dez., 1999.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, p. 3-21, 2011.
- BOSI, Maria Lúcia Magalhães. **Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão**. São Paulo, Editora Hucitec, 1996
- BRASIL. **Lei nº 5.276 de 24 de abril de 1967**. Dispõe sobre a profissão de Nutricionista, regula o seu exercício e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L5276.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L5276.htm)>. Acesso em: 17 jun 2017.
- CALADO, Carmen Lúcia de Araújo. **A expansão dos cursos de nutrição no Brasil e a nova lei de diretrizes e bases - LDB**. 2004. Conselho Federal de Nutricionistas/CFN. Disponível em: <<http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/expansao.pdf>>. Acesso em: 19 jun 2017.

CIMBALISTA, Silmara; RAFFAELLI, Rafael. Trabalho e personalidade. **Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, v. 4, n. 54, p. 2-15, 2003.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO. CFN. **Código de Ética do Nutricionista**. 2004. Disponível em: [http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/codigo/codigo%20de%20etica\\_nova%20redacao.pdf](http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/codigo/codigo%20de%20etica_nova%20redacao.pdf). Acesso em: 17 mai. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO. CFN. **Quadro Estatístico 1º Trimestre de 2017**, 2017. Disponível em: <http://www.cfn.org.br/index.php/estatistica/> Acesso em: 10 mai. 2017.

COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do nutricionista no Brasil. **Revista de Nutrição**, Campinas, 12(1): 5-19, jan./abr., 1999.

FERREIRA, M. C.; SOUZA, MA de; SILVA, CA da. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**, p. 79-103, 2012.

GALINHA, Iolanda Costa; RIBEIRO, José Luís. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, Saúde & Doenças**, p. 203-214, 2005.

GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLI, P; SOBOLL, L. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011, pp. 61-70.

MENDONÇA, H. et al. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**, p. 11-33, 2012.

OLIVEIRA, Gislene et al. Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais. **Revista Bioética**, vol. 17, n.2, 2009.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação psicológica**, v. 7, n. 1, 2008.

PAZ, Maria das Graças Torres. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, Alvaro (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PIOVESAN, Armando; TEMPORINI, Edméa Rita. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Revista de Saúde Pública**, v. 29, n. 4, p. 318-325, 1995.

SOUZA, Liv et al. Gênero e formação profissional: considerações acerca do papel feminino na construção da carreira de nutricionista. **Demetra: Food, Nutrition & Health/Alimentação, Nutrição & Saúde**, v. 11, n. 3, 2016.

VASCONCELOS, F. A. G. O nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n. 2, p. 127-138, maio /ago. 2002.

VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de; CALADO, Carmen Lúcia de Araújo. Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil. **Revista de Nutrição**, 24(4): 605-617, jul.-ago, 2011.

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A

### OBJETIVO DO ESTUDO

#### Instruções

Este estudo está sendo desenvolvido na atividade da Especialização em Gestão da Produção em Refeições Saudáveis da Universidade de Brasília com o objetivo de investigar a Satisfação com a vida e o Bem-estar Psicológico de nutricionistas que atuam em uma concessionária de alimentação no Distrito Federal.

## APÊNDICE B

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convidamos o(a) Senhor(a) a participar da pesquisa **SATISFAÇÃO COM A VIDA E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO DO NUTRICIONISTA EM UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO EM NUTRIÇÃO**, sob a responsabilidade da aluna Graciane Rodrigues F. Jales.

O objetivo desta pesquisa é investigar a Satisfação com a Vida e o Bem-estar Psicológico no trabalho de nutricionistas.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

A sua participação se dará por meio de convite por e-mail para responder a perguntas acerca de seus sentimentos sobre o cotidiano do seu trabalho e vida profissional, sua satisfação perante a vida, e perguntas socioeconomicodemográficas. Os possíveis incômodos causados pelas perguntas podem ser superados informando à aluna por e-mail ou recusando-se a responder às perguntas que lhe causem incômodo. O tempo estimado é de 10 minutos para o preenchimento do instrumento.

Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são o da emoção em responder acerca de sua carreira e do seu trabalho como nutricionista. Caso se sinta desconfortável, isso pode ser expresso livremente por e-mail e será feito todo o possível para que o desconforto seja o menor possível.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a identificação das relações entre Satisfação com a vida e bem-estar no trabalho. A partir dos resultados internos, quais os pontos a serem trabalhados por entidades de classe, entidades formadoras, organizações de trabalho e pelo próprio profissional para melhorar a percepção de Bem-estar no trabalho e conseqüentemente, da sua Satisfação com a Vida.

Você pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo. Sua participação é voluntária, isto é, não há pagamento por sua colaboração.

Caso haja algum dano direto ou indireto decorrente de sua participação na pesquisa, você poderá ser indenizado, obedecendo-se as disposições legais vigentes no Brasil.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na Universidade de Brasília podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda da aluna por um período de cinco anos, após isso serão destruídos.

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília. O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser esclarecidos pelo e-mail [cepfs@unb.br](mailto:cepfs@unb.br) ou [cepfsunb@gmail.com](mailto:cepfsunb@gmail.com).

Caso concorde com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, pedimos que assinale no campo correspondente a seguir.

**\*1. Caso concorde com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, pedimos que assinale no campo correspondente a seguir.**

- Concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e em participar da pesquisa, preenchendo o questionário a seguir
- Prefiro não participar e abandonar o questionário

**ANEXOS**

## ANEXO A

### ESCALA DE BEM-ESTAR INDIVIDUAL NO TRABALHO

Este instrumento pretende avaliar o seu nível de bem-estar no exercício da profissão de nutricionista. Para tanto, você deve avaliar cada uma das afirmativas abaixo, preenchendo os espaços em branco conforme os códigos seguintes:

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
0	1	2	3	4

- 1 ----- O trabalho de nutricionista é importante para mim
- 2 ----- Percebo que minha profissão é valorizada onde trabalho
- 3 ----- Considero que exerço um trabalho importante para a sociedade
- 4 ----- Sou recompensado por minha competência como nutricionista
- 5 ----- Sou admirado por meus colegas pelo trabalho que faço
- 6 ----- Tenho liberdade para executar minhas atividades com meu estilo pessoal
- 7 ----- Tenho a infraestrutura material necessária para a execução do meu trabalho
- 8 ----- Tenho possibilidade de me desenvolver profissionalmente
- 9 ----- Sinto-me realizado profissionalmente
- 10 ----- Sinto-me seguro com a possibilidade de continuar trabalhando como nutricionista
- 11 ----- Tenho um bom suporte tecnológico para executar o meu trabalho
- 12 ----- As relações sociais com meus colegas influenciam positivamente o meu trabalho
- 13 ----- Sinto-me bem com o relacionamento com meus chefes
- 14----- Sinto-me bem com o relacionamento com meus e subordinados
- 15 ----- Considero justo o salário que recebo
- 16 ----- Tenho orgulho de pertencer à categoria profissional de nutricionistas
- 17 ----- Sinto-me bem trabalhando como nutricionista.
- 18 ----- Sou admirado pela sociedade /clientes pelo trabalho que faço
- 19 ----- Considero meu trabalho criativo e estimulante
- 20 ----- Quero permanecer sempre trabalhando como nutricionista
- 21 ----- Considero que as tarefas que excuto para atender meus clientes são importantes para a qualidade de vida deles
- 22----- Sinto-me estimulado a estar sempre atualizado
- 23----- Considero que os avanços da ciência da nutrição melhoram o meu desempenho

profissional

24 ----- Considero que as novas tecnologia criadas melhoram meu desempenho profissional

25----- Considero minha carga horária de trabalho adequada

26----- Minhas perspectivas de aposentadoria são satisfatórias

**ANEXO B****ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA**

Este instrumento pretende avaliar percepção que se tem da vida, sua condição, satisfação e realização. Para tanto, você deve avaliar cada uma das afirmativas abaixo, preenchendo os espaços em branco conforme os códigos seguintes:

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

- 1 ----- Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal.
- 2 ----- As condições da minha vida são excelentes.
- 3 ----- Estou satisfeito com a minha vida.
- 4 ----- Dentro do possível tenho as coisas mais importantes que quero na vida.
- 5 ----- Se pudesse viver uma segunda vez não mudaria quase nada na minha vida.