

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE**

**CENTRO DE EDUCAÇÃO E SAÚDE**

**UNIDADE ACADÊMICA DE NUTRIÇÃO**

**CURSO BACHARELADO EM NUTRIÇÃO**

**LORENA RAYSSA GOMES DE ARAÚJO**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
E NÍVEL DE ESTRESSE DOS NUTRICIONISTAS  
GESTORES DE UNIDADES DE ALIMENTAÇÃO  
COLETIVA**

**CUITÉ/PB**

**2018**

LORENA RAYSSA GOMES DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E NÍVEL DE  
ESTRESSE DOS NUTRICIONISTAS GESTORES DE UNIDADES DE  
ALIMENTAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Unidade Acadêmica de Saúde da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito obrigatório para obtenção de título de Bacharel em Nutrição, com linha específica em Alimentação Coletiva.

Orientador: Prof. Msc. Jefferson Carneiro de Barros

Cuité/PB

2018

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA NA FONTE  
Responsabilidade Rosana Amâncio Pereira – CRB 15 – 791

A658a      Araújo, Lorena Rayssa Gomes de.

Avaliação da qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos nutricionistas gestores de unidades de alimentação coletivas / Lorena Rayssa Gomes de Araújo. – Cuité: CES, 2018.

76 fl.

Monografia (Curso de Graduação em Nutrição) – Centro de Educação e Saúde / UFCG, 2018.

Orientadora: Jefferson Carneiro de Barros.

1. Saúde ocupacional. 2. Estilo de vida. 3. Gestão. I.  
Título.

Biblioteca do CES - UFCG

CDU 658.3

LORENA RAYSSA GOMES DE ARÁUJO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E NÍVEL DE  
ESTRESSE DOS NUTRICIONISTAS GESTORES DE UNIDADES DE  
ALIMENTAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Unidade Acadêmica de Saúde, da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito obrigatório para obtenção de título de Bacharel em Nutrição, com linha específica em Alimentação Coletiva.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Msc. Jefferson Carneiro de Barros  
Universidade Federal de Campina Grande  
Orientador

---

Profa. Dra. Heloísa Maria Ângelo Jerônimo  
Universidade Federal de Campina Grande  
Examinador Interno

---

Psicóloga Raiza Raydelle Ferreira de Abrantes  
Universidade Maurício de Nassau  
Examinador Externo

Cuité/PB

2018

A **Deus**, o meu porto seguro.

Aos meus pais, **Rita de Cássia Gomes de Araújo e Luiz Fernandes de Araújo Neto** por todo esforço, dedicação, incentivo, pela força em todos os momentos e pelo amor incondicional.

Ao meu namorado **Davi Aires**, que nunca mediu esforços para me ajudar e por ser meu maior incentivador nesse projeto e na vida.

**Dedico**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por sempre ser o meu porto seguro e por não me abandonar, para Ti, Senhor, toda honra e glória, sem o amparo de tuas mãos eu não teria chegado até aqui.

Aos meus pais, Rita e Neto, por serem meu refúgio, a minha fortaleza, por sempre me apoiarem e estarem ao meu lado me dando forças em todos os momentos, e me mostrando que mesmo diante das dificuldades eu não poderia desistir, que me deram educação, caráter e honestidade. Sem vocês eu não chegaria aonde cheguei, muito obrigada por tudo. Isso é por vocês e para vocês. Essa vitória é NOSSA!

As minhas irmãs (Dayana e Samara), em especial, à Samara por todo apoio em toda a minha jornada, por todas as palavras de carinho e incentivo e por ser o meu espelho.

A minha tia e segunda mãe ( Daluz), por sempre ter cuidado de mim como uma filha, por sempre está presente em todos os momentos, por me apoiar desde o início, e por todo amor a mim dedicado.

A toda a minha família, minhas avós (Rosa – *in memoriam* e Noêmia), minhas tias que sempre torceram por mim.

Ao meu namorado, Davi Aires, por além de ser meu amor ser meu melhor amigo. Um dos meus maiores incentivadores para a realização dessa pesquisa, que teve toda paciência para me ajudar desde o projeto inicial até aqui. Por ser meu lar. Por sempre me apoiar em todos os momentos, desde os mais felizes até os mais difíceis. Por tornar meus dias mais leves. Por cuidar tão bem de mim. Por sempre acreditar em mim, até mesmo quando eu não acredito. Por me tornar uma pessoa melhor, por toda força, carinho e dedicação. Por ser meu presente. Toda a minha gratidão e amor.

A dona Telma e seu Pedro por terem sido meu suporte na realização dessa pesquisa. Por todo o carinho que tem por mim e por me acolherem como família.

Ao meu cunhado Dimitri Aires pela ajuda na tabulação dos dados dessa pesquisa.

As minhas sobreviventes do 2012.2 – Flávia Laryenne e Márcia Nobre, por estarem comigo desde o início até o final da caminhada. Pelos momentos compartilhados e pela irmandade fortalecida. Como prometemos do começo : fim. Da UFCG pra vida.

A Larissa Araújo a quem me acompanha desde sempre (pra sempre) e quem me deu sua filha de presente como sobrinha. Que é além de amiga, irmã. Por sempre se fazer presente, por se alegrar a cada conquista minha, por ser luz na minha vida.

A Andréa Lima que é minha irmã gêmea de alma, por ser meu suporte, pelos momentos compartilhados, pela irmandade, parceria, pelo apoio e amor de sempre.

A Alline Patrícia a quem eu agradeço pelos laços fortalecidos aqui em Cuité onde dividimos muitas vezes o mesmo lar, as tristezas, alegrias, muitas comidinhas e por ter permanecido mesmo depois da distância. Por ser sempre tão irmã. Por me apoiar, me ouvir, por me incentivar e por me acolher tão bem me fazendo família.

A Luana Dantas, por se fazer presente mesmo que distante. Por ter confiado a mim a missão tão linda de ser madrinha de Ana Liz e quem eu vou levar comigo pra sempre.

A Izaiany Rafaely, por sempre me apoiar, pelos cafés da tarde compartilhados, pelo companheirismo, pelos dias de enfermeira (risos), pelas noites com Greys Anatomy, pipoca e brigadeiro, por aguentar meus abusos e pela amizade construída. Vou levar comigo da UFCG pra minha vida.

A Raiza Abrantes, pelos laços construídos através do estágio que ultrapassaram para a vida, sendo um elo de apoio na minha caminhada, por ter me dado de presente sua família, por sempre me ouvir quando mais preciso, por toda a amizade. Pelo apoio na realização dessa pesquisa, não me deixando desistir, acreditando sempre no meu potencial e por ter aceitado o convite para compor a banca examinadora deixando suas considerações.

Aos meus padrinhos – Toinho e Chico (*in memoriam*) que sempre torceram por mim. Tenho certeza que de onde estiverem estarão cuidando de mim e orgulhosos.

Ao meu professor orientador Jefferson Carneiro que eu tenho muito carinho e admiração. Quero agradecer por ter acreditado em mim para o

desenvolvimento dessa pesquisa. Agradeço pelo apoio, dedicação, estímulo, por sua disposição sempre que precisei, pela força para que eu não desistisse e p todo ensinamento compartilhado durante essa jornada.

À professora Heloísa Jerônimo que aceitou meu convite para compor a banca examinadora deste trabalho, e por deixar suas considerações.

E a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que eu concluísse esta pesquisa e este curso, deixo aqui os meus sinceros agradecimentos.



*“Não fui que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore, nem se desanime, pois o senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar.”*

*Josué 1:9*

## RESUMO

ARAUJO, L. R. G. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e Nível de Estresse dos Nutricionistas Gestores de Unidades de Alimentação Coletiva**. 2018. 76 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Nutrição) – Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2018.

Nos últimos tempos o cenário mundial tem sofrido diversas mudanças decorrentes dos avanços da sociedade, especialmente na relação homem-trabalho, repercutindo nas condições laborais e qualidade de vida dos trabalhadores. Com isso, o presente trabalho objetivou a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e o grau de estresse de nutricionistas gestores de Unidades de Alimentação Coletiva. Tratou-se de um estudo com abordagem quantitativa-descritiva realizado na forma de estudo de caso no mês de maio de 2018 com 06 nutricionistas gestores (CPAE, Restaurante Comercial, UAN hospitalar, UPR Industrial e Restaurante Universitário). Foi realizada a aplicação de quatro questionários semiestruturados abordando o perfil socioeconômico, Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref), Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) e Escala de Estresse Ocupacional (EET). Após a coleta, os dados foram tabulados e avaliados através de estatística descritiva com uso do programa Microsoft Excel 2010 e SPSS. Com relação a Qualidade de Vida no Trabalho obteve-se resultados satisfatórios quanto a percepção da QVT geral, dessa forma pode-se notar que os participantes se encontraram satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho. Quanto ao perfil do estilo de vida individual, observou-se uma percepção negativa para o componente Atividade Física, indicando sedentarismo no grupo; e com relação ao Controle do Estresse também obteve uma percepção negativa, indicando que os participantes ainda não conseguem lidar com os fatores estressores da sua rotina diária, porém obteve classificação positiva para os componentes Nutrição, Relacionamentos, Comportamento Preventivo, demonstrando uma preocupação do grupo com estes aspectos da qualidade de vida. Com relação ao estresse ocupacional, este foi classificado como baixo no grupo, mesmo em condições de trabalho extenuantes. Verificou-se no grupo estudado, uma preocupação com a qualidade de vida e a manutenção do estresse laboral em níveis aceitáveis. Porém, evidencia-se a necessidade de mais estudos acerca do assunto abordado relacionando esses aspectos ao trabalho dos nutricionistas.

**Palavras-Chaves:** Saúde Ocupacional. Estilo de vida. Gestão.

## ABSTRACT

ARAUJO, L. R. G. **Evaluation of Quality of Life at Work and Stress Level of Nutritionists Managers of Collective Food Units**. 2018. 76 f. Course Completion Work (Graduation in Nutrition) - Federal University of Campina Grande, Cuité, 2018.

In recent times the world scenario has passed through several changes due the advances of society, especially in the man-work relation, impacting in the working conditions and workers quality of life. With this, the present study aimed evaluate the Quality of Life at Work and the stress degree of nutritionist managers of Collective Nutrition Units. This was a quantitative-descriptive study realized in the form of a study case in May 2018 with 06 nutritionist managers (CPAE, Commercial Restaurant, UAN Hospital, UPR Industrial and University Restaurant). Four semi-structured questionnaires were realized approaching the socioeconomic profile, Quality of Life at Work (QWLQ-bref), Individual Lifestyle Profile (PEVI) and Occupational Stress Scale (EET). After the gathering, the data were tabulated and evaluated using descriptive statistics with Microsoft Excel 2010 and SPSS. In relation of Quality of Life at Work, we obtained satisfactory results regarding the perception of the general QLW, so it can be observed that the participants are satisfied with their quality of life at work. Regarding the profile of the individual lifestyle, a negative perception was observed for the Physical Exercise component, indicating sedentarism in the group; and in relation to Stress Control also obtained a negative perception, indicating that the participants still can not handle the stress factors of their daily routine, but obtained a positive classification for the components Nutrition, Relationships, Preventive Behavior, demonstrating a concern of the group with aspects of quality of life. Regarding occupational stress in the group, it was classified as low, even in strenuous working conditions. There was a concern in the studied group with the quality of life and the maintenance of work stress at acceptable levels. However, there is a need for further studies in relation to the subject addressed to the work of nutritionists.

**Keywords:** Occupational Health. Lifestyle. Management

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pentáculo representativo do Bem-estar geral dos nutricionistas gestores de UAN .....	42
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b> - Índice das médias dos domínios e da QVT do grupo de nutricionistas gestores de UAN/UPR .....	37
<b>GRÁFICO 2</b> - Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Nutrição (A, B,C) .....	43
<b>GRÁFICO 3</b> - Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Atividade Física (D, E, F) .....	44
<b>GRÁFICO 4</b> - Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (G, H, I) .....	45
<b>GRÁFICO 5</b> - Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (J, K, L) .....	47
<b>GRÁFICO 6</b> - Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (J, K, L) .....	48

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1</b> – Dados sociodemográficos gerais dos nutricionistas gestores de UAN/UPR, Paraíba, Brasil, 2018 .....	34
<b>TABELA 2</b> - QVT: obtidos em cada domínio e questão do QWLQ-bref para os estabelecimentos .....	36
<b>TABELA 3</b> - Classificação para o QWLQ-bref .....	37
<b>TABELA 4</b> – Classificação do QWLQ-bref dos Nutricionistas gestores .....	38
<b>TABELA 5</b> - Média das afirmativas dos componentes do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) dos nutricionistas gestores, Paraíba, Brasil, 2018 .....	40
<b>TABELA 6</b> - Classificação cromática da percepção do estilo de vida do grupo com base na média das respostas dos componentes .....	40
<b>TABELA 7</b> - Classificação do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) do grupo de nutricionistas gestores de UAN, Paraíba, Brasil, 2018 .....	40
<b>TABELA 8</b> - Escore de pontuação obtido na Escala de Estresse no Trabalho dos nutricionistas gestores de UAN/UPR, Paraíba, Brasil, 2018 .....	51

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

- CAPS – Centro de Assistência Psicossocial
- CNS – Conselho Nacional de Saúde
- CPAE – Centro de Processamento da Alimentação Escolar
- EET – Escala de Estresse no Trabalho
- EP – Escore Padrão
- PBE – Pentáculo do Bem-Estar
- PEVI – Perfil do Estilo de Vida Individual
- P<sub>máx</sub> – Pontuação máxima
- P<sub>min</sub> – Pontuação mínima
- QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
- QWLQ – Quality of Working Life Questionnaire
- SAPS – Serviço de Alimentação da Previdência Social
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UAN – Unidade de Alimentação e Nutrição

## LISTA DE SÍMBOLOS

% por cento

± mais ou menos



# Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>17</b>
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	<b>20</b>
2.1 OBJETIVO GERAL.....	20
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	20
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>21</b>
3.1 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN).....	21
3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	22
3.3 BEM-ESTAR.....	24
3.4 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	26
3.5 NUTRICIONISTA COMO GESTOR DE UNIDADES DE ALIMENTAÇÃO .....	28
<b>4 MATERIAIS E MÉTODOS</b> .....	<b>30</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	30
4.2 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA COLETA DE DADOS .....	30
4.3 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO E INCLUSÃO.....	30
4.4 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL DOS NUTRICIONISTAS .....	31
4.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....	31
4.6 AVALIAÇÃO DO PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL (PEVI).....	31
4.7 AVALIAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET).....	32
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>34</b>
5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS NUTRICIONISTAS.....	34
5.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QWLQ-bref).....	35
5.3 ANÁLISE DO PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL (PEVI) .....	40
5.3.1 Componente Nutrição.....	42
5.3.2 Componente Atividade Física.....	44
5.3.3 Componente Comportamento Preventivo .....	45
5.3.4 Comportamento Relacionamentos .....	46
5.3.5 Componente “Controle do Estresse” .....	47
5.4 AVALIAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET).....	49
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>62</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos o cenário mundial tem sofrido diversas mudanças decorrentes dos avanços da sociedade, alterando não só as relações do homem com o trabalho, como também fez com que todo o processo de gestão evoluísse para conseguir acompanhar e satisfazer tanto as necessidades de mercado como das pessoas (CHAVES; ROCKENBACK, 2015). No entanto, o trabalho é considerado uma das principais dimensões da vida do homem que interfere em sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e se destaca como um dos fatores de construção de identidade individual (SAMPAIO, 2015).

Nesse contexto, teve início na década de 1970 os primeiros estudos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), introduzido por Louis David (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007). A QVT pode ser associada ao sentimento que o trabalhador desenvolve em relação ao ambiente de trabalho e a sua ocupação, podendo também se referir às condições físicas presentes no estabelecimento buscando a segurança do trabalhador em relação a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho, correspondendo ainda, a programas implementados no serviço organizacional com o objetivo de motivar e aumentar a satisfação do trabalhador, culminando numa maior produtividade. Além disso, possui duas dimensões importantes: a preocupação com o bem-estar do operador e a busca pelo aumento da produtividade na empresa, atuando de forma a proporcionar equilíbrio na relação trabalho- trabalhador e na sua condição de saúde, o que a torna fundamental para o dia a dia das empresas e de seus funcionários (NESPECA; CYRILLO, 2011; SANTOS; RODRIGUES; PANTOJA, 2015).

Os agravos decorrentes do trabalho resultaram em uma busca cada vez maior de trabalhadores por tratamentos relacionados à psique, ganhando espaço no ambiente ocupacional a preocupação com a saúde do trabalhador abrangendo, além dos aspectos organizacionais e ergonômicos, os psicossociais (SILVA et al., 2010).

Dentre os diferentes agravos da ordem psicológica, o estresse tem ganhado status de doença, pois pode afetar a saúde, a qualidade de vida e a sensação de bem-estar como um todo (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010). Sendo reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo, o estresse ocupacional coloca em risco a saúde do trabalhador e tem como consequências o desempenho e moral baixos, alta rotatividade, absenteísmo e insatisfação profissional (SGANZERLA, 2018).

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

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

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

Esse novo desafio profissional ampliou o objetivo e a complexidade do seu trabalho, ficando clara a urgência de estabelecer interfaces da Nutrição com outras áreas do conhecimento, notadamente da Administração. O nutricionista é investido de autoridade, ao mesmo tempo em que lhe são exigidas habilidades técnicas, administrativas e gerenciais. Em decorrência dessa amplitude de funções atribuídas ao nutricionista-gestor a carga de responsabilidade é muito alta, podendo contribuir para um maior risco de exposição deste grupo ao

estresse ocupacional, com possíveis implicações sobre a qualidade de vida no trabalho (DARIVA; OH 2013).

Devido à escassez de trabalhos relacionados a essa temática justifica-se a necessidade e o interesse na exploração deste tema preenchendo uma lacuna ainda existente na literatura científica acerca da atuação e exposição do nutricionista gestor no âmbito da alimentação coletiva.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho e o grau de estresse ocupacional de profissionais nutricionistas gestores no âmbito da alimentação de coletividades.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Traçar o perfil socio-demográfico e ocupacional dos profissionais nutricionistas gestores;
- ✓ Avaliar o perfil da Qualidade de vida no Trabalho destes profissionais;
- ✓ Avaliar o perfil do Estilo de vida Individual;
- ✓ Avaliar o nível de estresse dos nutricionistas e a sua influência na saúde.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN)

A alimentação coletiva é caracterizada pelas atividades de alimentação e nutrição realizadas nas UAN's, que podem ser: institucionais, comerciais, hotéis, comissárias ou *catering* e cozinhas dos estabelecimentos assistenciais de saúde (ABREU; SPINELLI, 2016).

No Brasil, as UANs tiveram início durante o governo de Getúlio Vargas, que em 1939 decretou a Lei nº 1238 tornando obrigatório às empresas com mais de 500 funcionários instalar refeitórios no local onde se encontrava a força de trabalho. A partir desse momento, os processos relacionados à preparação de alimentos evoluíram e surgiram as primeiras empresas prestadoras de serviço na área de alimentação e nutrição (RIBEIRO, 2002).

Sob o aspecto conceitual, a Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) é considerada com uma unidade de trabalho ou órgão de uma empresa, que desempenha atividades relacionadas à alimentação e nutrição, independente da situação que ocupa na escala hierárquica da entidade, seja a nível de divisão, seção, setor, etc. Seu objetivo é contribuir para a manutenção, melhora ou recuperação da saúde da clientela à que se destina, por meio de uma alimentação equilibrada e segura do ponto de vista higiênico-sanitário (TEIXEIRA et al. 2010).

As UANs, além de objetivar uma refeição segura, procuram satisfazer o comensal com o serviço oferecido, desde o ambiente físico, incluindo tipo, conveniência e condições de higiene de instalações e equipamentos disponíveis, até o contato pessoal entre funcionários da UAN e os comensais, nos mais diversos momentos (FONSECA; SANTANA, 2011).

A administração da UAN deve ser realizada pelo nutricionista, que é o profissional mais bem preparado para esta função. Cabe ao nutricionista, dentre outras atividades, planejar cardápios diversificados, incluindo a variedade de alimentos existentes, considerando a prescrição dietética e a preferência dos pacientes/clientes, as características nutritivas e sensoriais dos alimentos. Bem como, realizar o gerenciamento da Unidade, monitorando as boas práticas de produção. (ABREU; SPINELLI, 2016).

### 3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O crescente aumento da competitividade entre as empresas, em consequência da globalização, tem motivado a busca de novas formas de operacionalização no ambiente de trabalho com o objetivo de ganharem destaque no mercado. Com isso, o trabalho manual deu lugar às máquinas e equipamentos tecnológicos exigindo do operador qualificação específica na operacionalização destes aparelhos para se manter ativo profissionalmente. Neste contexto, começou a surgir no ambiente profissional a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores decorrente das novas condições de trabalho encontradas (CARVALHO et al. 2013).

Para um melhor desenvolvimento das organizações, os gestores devem se preocupar com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e na qualidade de vida dos trabalhadores (BORTULOZO, 2012).

Dessa forma, para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários (CARVALHO et al. 2013).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se refere ao processo de minimização dos efeitos nocivos do trabalho sobre o trabalhador. Muitos são os fatores que contribuem para a redução da qualidade de vida sendo necessário, portanto, sua identificação e prevenção através da promoção da saúde, especialmente no ambiente profissional (ANTOGLA, 2009; CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

De acordo com Chiavenato (2010), a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. Nesse sentido, uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários (BORTULOZO, 2012). O funcionário, quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Assim, as

organizações, para obterem de seus colaboradores uma melhor produtividade e execução de suas funções, precisam investir em seus funcionários, proporcionando aos mesmos, maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades laborais (ANDRADE, 2012).

A QVT integra uma série de mudanças no estabelecimento objetivando proporcionar força de trabalho preparada para competir e capacitada para atender as demandas dos seus funcionários, tendo em vista que a satisfação com o trabalho reflete em rentabilidade para a empresa, seja através de aumentos na produção ou da melhoria no comprometimento (DAL FORNO; FINGER, 2015). Além disso, tem como objetivo melhorar as condições de trabalho e as demais funções, independente da natureza do trabalho e do nível hierárquico, atuando nas esferas ambiental, comportamental e organizacional a fim de possibilitar a humanização no setor de trabalho (CARVALHO et al. 2013).

Dentre os instrumentos utilizados para avaliar a QVT, são vários os disponíveis na literatura atual: roteiros de entrevistas, questionários e levantamentos como o Índice de Kertesz e Kerman, o Inventário de Qualidade de Vida Profissional 35, a Escala de Percepção dos indivíduos quanto à QVT e os questionários de Qualidade de Vida no Trabalho como o *Quality of Working Life Questionnaire* (QWLQ-78) e sua versão abreviada QWLQ-bref (CHEREMETA et al., 2011; FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2010; REIS JÚNIOR; 2008).

O QWLQ-78, é um instrumento desenvolvido no Brasil por Reis Júnior (2008) com a mesma metodologia utilizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) para a criação do WHOQOL-100. Está baseado nos modelos mais difundidos de QVT, e abrange os seguintes domínios da QVT: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. O domínio Físico/Saúde aborda aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos dos colaboradores de uma dada organização; o domínio Psicológico refere-se as questões que se relacionam com a satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores; o domínio Pessoal aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciem o trabalho; e o domínio Profissional, que se refere aos aspectos que influenciam, de maneira global, a percepção de QVT (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011).



Posteriormente, Cheremeta et al. (2011) criaram uma versão abreviada do QWLQ-78, a qual possibilita mais rapidez na sua aplicação e avaliação: o QWLQ-bref. Possivelmente por essa razão, esse instrumento tem sido cada vez mais empregado em estudos brasileiros sobre QVT.

O QWLQ-bref é composto de 20 questões para avaliação dos domínios Físico/saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional da QVT, além da QVT como fator global. As questões são apresentadas em uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas, em que o ponto 1 representa uma resposta muito negativa e o ponto 5 representa uma resposta muito positiva. Sua classificação é dada pelos níveis muito insatisfatório, insatisfatório, neutro, satisfatório e muito satisfatório. Pode ser utilizado de forma confiável, em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas socioeconômicas, possibilita a obtenção de resultados fidedignos ao instrumento original demandando menor tempo para aplicação e tabulação de dados (CHEREMETA et al, 2011).

### 3.3 BEM-ESTAR

A mudança dos hábitos de vida adotados pela população mundial são considerados como fatores desencadeadores de diversos problemas de saúde, como doenças crônicas metabólicas, cardiovasculares, psicossomáticas e até mesmo alguns tipos de câncer (MOTA; DUARTE, 2017). Dentre estes hábitos podemos citar a má alimentação, elevados níveis de estresse e sedentarismo (GORZELAK; PIERZAK, 2017). A diminuição dos níveis de atividade física habitual e nível de aptidão física é uma situação com alta incidência no mundo (BUSQUE et al., 2017), contribuindo desse modo, com a diminuição da qualidade de vida, que por definição é a sensação de conforto, bem-estar no desempenho físico, intelectual e psíquico dentro do convívio familiar, no trabalho e na comunidade (NOBRE, 1995; PAÚL, 2017).

O termo Bem-estar, proposto inicialmente na década de 1970, pode ser entendido como sendo a integração harmoniosa entre os componentes mentais, físicos, espirituais e emocionais. Tal conceito preconiza que o todo (bem-estar) é sempre maior que a soma das partes que compõem. Enquanto a condição de saúde é determinada por meios objetivos e subjetivos, o bem-estar é sempre

uma percepção, portanto, fruto de uma avaliação subjetiva individual (NAHAS; BARROS; FRANCALACCI, 2000).

Existem duas correntes de pensamento sobre bem-estar que se destacam na maioria dos estudos sobre o tema: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico. O bem-estar subjetivo proposto por Diener em 1984, um dos principais autores desta abordagem de visão hedonista, envolve uma ocorrência mais frequente de afetos (emoções e humores) positivos do que negativos e uma satisfação com a vida. De acordo com este autor, o bem-estar é um fenômeno amplo que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida, que representam sua avaliação e reação aos eventos atuais que lhe ocorrem. Já em relação ao bem-estar psicológico proposta por Ryff em 1989, se baseia na experiência de expressividade pessoal e de autorrealização, em que um indivíduo com alto bem-estar apresenta altos índices de autoaceitação, relação positiva com os outros, autonomia, controle do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (DESSEN; PAZ, 2010; PASHOAL; TAMAYO, 2008).

Nessa perspectiva, tem-se destacado que a qualidade de vida das pessoas sofre influências no seu estilo de vida. Ou seja, o estilo de vida é um dos fatores importantes para a manutenção, tanto da qualidade de vida quanto da saúde das pessoas, revelando está intimamente associada ao bem-estar. Diversos instrumentos são utilizados com o intuito de associar o estilo de vida aos parâmetros de saúde, dentre esses está o questionário Pentáculo do Bem-Estar (PBE). O PBE busca sistematizar uma ideia, baseada no pressuposto de que o estilo de vida representa o elemento mais importante para a saúde e o bem estar. O mesmo é composto por cinco aspectos relacionados à rotina diária do avaliado. Aspectos nutricionais, nível de atividade física, comportamento preventivo, controle do estresse e qualidade nos relacionamentos (NAHAS, 2013).

O questionário de avaliação do Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) é derivado do modelo do Pentáculo do Bem-Estar. É composto por 15 questões, sendo três para cada um dos componentes do estilo de vida: Nutrição, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Controle do Estresse. Essa ferramenta possibilita ao avaliado a visualização do seu perfil do estilo de

vida individual, com a coloração da figura do Pentáculo do Bem-Estar, com base nas respostas que foram dadas (FIGUEREDO; ROSA; ARCHER, 2016).

### 3.4 ESTRESSE OCUPACIONAL

As primeiras definições de estresse datam de meados dos anos cinquenta que classificaram o estresse inicialmente como uma resposta neuroendócrina não específica do organismo, mais tarde, porém foi considerado uma resposta que envolviam outros sistemas do corpo humano principalmente cardiovascular, pulmonar e renal (SZABO; TACHE; SOMOGYI, 2012; ARAÚJO, 2015).

O estresse é dividido em três grandes estágios: alerta, resistência e exaustão que possui vários fatores-gatilhos chamados de estressores, que podem ser tanto físicos, químicos, ou ainda psicológicos. O primeiro estágio de alerta está relacionado ao preparo do organismo a uma reação de fuga o que é positivo para a preservação da vida, o segundo estágio é o da resistência quando o corpo tenta uma adaptação para promoção da homeostase, levando a uma sensação de desgaste e cansaço, e o terceiro estágio é o da exaustão quando se instalam diversas patologias (SZABO; TACHE; SOMOGYI, 2012; ARAÚJO, 2015).

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

Apesar de ter se tornado um problema de saúde comum no âmbito profissional, a denominação “estresse ocupacional” ainda é pouco consistente. O estresse ocupacional pode ser definido a partir de três aspectos: 1) estímulos estressores: refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que excedem a sua habilidade de enfrentamento (coping), podendo ser chamados de estressores organizacionais; 2) resposta aos eventos estressores: refere-se às respostas psicológicas, fisiológicas e comportamentais que os indivíduos emitem quando

expostos a fatores do trabalho que excedem suas habilidades de enfrentamento; 3) estímulos estressores-respostas: refere-se ao processo geral em que as demandas do trabalho têm impacto nos empregados (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Limongi-França e Rodrigues (2012) abordam seis síndromes relacionadas ao estresse ocupacional: somatizações, fadiga, depressão, síndrome do pânico e síndrome de Burnout.

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

Desse modo, visando mensurar o estresse ocupacional, pesquisadores elaboraram e validaram instrumentos ao longo do tempo. Dentre eles, destaca-se a Escala de Estresse no Trabalho (EET), elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2004), de fácil aplicação em diversos ambientes de trabalho e ocupações. Ela é composta por 13 itens, abordando tanto um estressor (sobrecarga de trabalho, conflito entre papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira e autonomia/controle no trabalho) quanto uma reação emocional a este. A percepção é vista como mediadora do impacto no ambiente de trabalho (ALMEIDA, 2015).

Os instrumentos utilizados para avaliar o estresse ocupacional consideram ou uma escala de estressores ou uma escala de reações e, quando consideram as duas, não estabelecem umnexo entre elas. Desse modo, a EET evita fazer duas avaliações separadas, além de considerar a percepção do indivíduo, indo de encontro às críticas que abordam estressores ou reações de forma isolada, preenchendo lacunas deixadas pelos demais instrumentos de avaliação. Esta escala, é de simples aplicação e pode ser utilizada como ferramenta no diagnóstico do estresse ocupacional dos funcionários das organizações, auxiliando dessa forma, a adotarem medidas que visem a qualidade de vida de seus colaboradores (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

### 3.5 NUTRICIONISTA COMO GESTOR DE UNIDADES DE ALIMENTAÇÃO

A Lei nº 5.276, de 24 de abril de 1967, regulamentou a profissão de nutricionista. A criação do primeiro Programa Nacional de Alimentação e Nutrição, em 1972, impulsionou a criação dos cursos de Nutrição e o mercado de trabalho para os nutricionistas. Com isso, a profissão ganhou expansão dos hospitais e Serviços de Alimentação da Previdência Social (SAPS) para então assumir as escolas, restaurantes, docência, indústria, marketing, nutrição em esportes, saúde suplementar, núcleos de assistência à saúde da família. Esta ampliação de áreas continua até hoje (DARIVA; OH, 2013).

Os nutricionistas que atuam em cozinhas industriais, atualmente denominadas Unidades Produtoras de Refeições (UPR), além de exercerem sua profissão, devem saber liderar sua equipe e administrar a empresa, pois neste nicho de mercado geralmente o nutricionista é contratado como gerente de nutrição ou gerente da unidade. Ocasionalmente assim, uma ambígua conciliação de papéis, de modo que um profissional de saúde passou a exercer atividade de caráter primordialmente administrativo tal como é a gerência de uma Unidade de Alimentação empresarial (NÓBREGA, et al. 2012).

Como atribuição básica do nutricionista nessa área destaca-se a harmonização de trabalhadores, materiais e recursos financeiros no planejamento e na produção de refeições com satisfatório padrão de qualidade, tanto em seus aspectos sensoriais quanto em relação àqueles nutricionais, microbiológicos e financeiros. De acordo com o Artigo 3º da Lei de nº 8.324, de 17.9.91, que regulamenta a profissão, são privativas do nutricionista as atividades de planejamento, organização, direção, supervisão e avaliação de serviços de alimentação e nutrição (ANSALONI, 1999).

A capacidade de liderança é fundamental para o profissional de alimentação, principalmente para o nutricionista, que assume uma posição de liderança nos serviços de alimentação, garantindo a qualidade e a segurança dos alimentos, promovendo modificações e sendo responsável por outros profissionais (DARIVA; OH, 2013).

Provavelmente, para o nutricionista gestor em Unidades de Produção de Refeições o trabalho mais desafiador é adotar a posição de líder e conseguir a

confiança de seus liderados, pois este processo é demorado e requer muita habilidade e experiência (NÓBREGA, 2012).

## 4 MATERIAIS E MÉTODOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de um estudo realizado como pesquisa quantitativa-descritiva desenvolvida em forma de estudo de caso através de pesquisa de campo.

Para Tripodi, Fellin e Meyer (1975 apud Lakatos e Marconi, 2003) uma pesquisa do tipo quantitativa descritiva fundamenta-se em investigações de pesquisa empírica tendo como principal intenção delinear ou analisar as características de fatos ou fenômenos, avaliar programas ou isolar variáveis.

### 4.2 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada durante o mês de maio do corrente ano em diferentes Unidades de Alimentação coletiva no estado da Paraíba, onde são exercidas atividades de gerenciamento por parte do profissional nutricionista. Foram realizadas visitas *in loco* aos estabelecimentos, os quais contemplaram um Centro de Processamento da Alimentação Escolar (CPAE), um Restaurante Comercial, uma UAN Hospitalar, uma UPR Industrial e um Restaurante Universitário.

Foram realizadas entrevistas com os nutricionistas responsáveis pelas Unidades de Alimentação e Nutrição. Participaram do estudo os nutricionistas que consentiram em assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) elaborado conforme a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que trata de pesquisa com seres humanos.

### 4.3 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO E INCLUSÃO

Foram incluídas na pesquisa nutricionistas de ambos os gêneros, que trabalhavam diretamente com a responsabilidade de chefia das Unidades de Alimentação e Nutrição, totalizando assim, seis (6) nutricionistas. Foram

excluídas da amostra os nutricionistas que não exerciam a função de gestor dos respectivos serviços.

#### 4.4 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL DOS NUTRICIONISTAS

Para avaliação do perfil sóciodemográfico e ocupacional dos nutricionistas, foi aplicado um questionário semiestruturado contendo 22 perguntas, abrangendo variáveis sobre gênero, idade, estado civil, qualificação, tempo de formação acadêmica, situação de moradia, renda, tempo de trabalho e carga horária, treinamentos recebidos, exames de saúde, quantidade de horas trabalhadas por dia, turno de trabalho, realização de hora extra e questões relacionadas à promoção de alimentação saudável no ambiente de serviço, seguindo modelo adaptado de Sasaki (2008). Para a tabulação de dados foi utilizado o programa SPSS 13.0 for Windows.

#### 4.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, foi utilizado o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho – versão abreviada (QWLQ-bref) proposto por Reis Júnior (2011) compreendendo quatro domínios conceituais de QVT, quais sejam: domínio físico, psicológico, pessoal e profissional. Cada categoria possui suas questões que estão detalhadas conforme a escala *likert* de cinco pontos: nada (1), muito pouco (2), mais ou menos (3), bastante (4), extremamente (5). Para tabulação de dados foi utilizado planilha específica para o QWLQ-bref no software Microsoft Excel for Windows 2013.

#### 4.6 AVALIAÇÃO DO PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL (PEVI)

Para a avaliação do perfil do estilo de vida dos nutricionistas gestores foi utilizado o método do Pentáculo do bem-estar (PBE) proposto por Nahas, Barros e Francalacci (2000), que inclui cinco aspectos fundamentais do estilo de vida dos indivíduos que afetam a saúde geral e estão associados ao bem-estar psicológico e às diversas doenças crônico-degenerativas. Na avaliação foi



aplicado um questionário validado composto de quinze itens divididos em cinco categorias, cada uma com três afirmativas abordando aspectos relacionados à nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos e controle do estresse.

Para cada categoria foi solicitado ao participante fazer uma auto avaliação, respondendo cada questão numa escala *likert* que variava de “0” a “3”, onde o “0” (zero) representava a ausência total de tal característica no estilo de vida do nutricionista e o “3” (três), a completa realização do comportamento citado. Para a interpretação dos resultados, utilizou-se o padrão proposto por Both et al. (2008), onde respostas com escores “0” e “1” relacionam-se a um perfil negativo do Estilo de Vida e os escores “2” e “3” equivalem a um perfil positivo.

Além de responderem ao questionário, os participantes foram estimulados a colorirem a figura do Pentágulo do Bem Estar (PBE) de acordo com as faixas representativas de cada um dos itens auto avaliados. Quanto mais colorido à figura, mais adequado o estilo de vida do indivíduo, considerando os cinco fatores relacionados à qualidade de vida. Para a coloração do Pentágulo foi utilizado o padrão de cores preconizado por Vicente et al. (2009), que estabeleceram as cores amarela, verde e azul para os escores “1”, “2” e “3” de perfil de bem-estar, respectivamente.

Após o preenchimento foi realizado a soma de cada questão e dividido por três para obter o índice e sua classificação, sendo considerado os índices menor que 1 como classificação negativa, entre 1 e 1,99 como classificação regular e entre 2 e 3 como classificação positiva. Para gerar a média foi utilizado Microsoft Excel 2013.

#### 4.7 AVALIAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET)

Para a avaliação do estresse laboral foi utilizada a versão reduzida da Escala de Estresse no Trabalho (EET) proposto por Paschoal e Tamayo (2004), composta de 13 questões referentes a situações relacionadas ao ambiente de trabalho. Este questionário foi adotado por ser um avaliador mais específico do estresse no trabalho, além de ser aplicável a qualquer organização empresarial independente da sua natureza.

Para preencher o questionário, cada participante marcou a opção que melhor correspondia a sua resposta, considerando uma escala de *likert* de “1” a “5”, sendo 1 “discordo totalmente”; 2 “discordo”; 3 “concordo em parte”; 4 “concordo” e 5 “concordo totalmente”. A análise foi feita com base na contagem dos pontos totais obtidos a partir das respostas dos participantes.

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

Equação do Escore Padrão para nível de estresse (Almeida et al., 2015):

$$EP = \left[ \frac{\sum PV - P_{\min}}{P_{\max} - P_{\min}} \right] \times 100$$

Onde:

EP = Escore Padrão

$\sum PV$  = Somatório dos pontos válidos

$P_{\min}$  = Pontuação mínima da soma das respostas

$P_{\max}$  = Pontuação máxima da soma das respostas

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS NUTRICIONISTAS

De acordo com os dados demonstrados na Tabela 1 abaixo, 100% (n=6) dos nutricionistas gestores são do gênero feminino. Com idades variando de 24 a 59 anos e média de 37 anos. A predominância da mulher no exercício da profissão de nutricionista também é descrita nos estudos de Ansaloni (1999) onde a amostra do seu estudo foi predominantemente feminina (93%) e em pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Nutricionistas que encontrou 96,5% de nutricionistas do gênero feminino no Brasil (2006).

**Tabela 1** – Dados sociodemográficos gerais dos nutricionistas gestores de UAN/UPR, Paraíba, Brasil, 2018.

<i>Variável</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<b>Qualificação</b>		
Especialização/MBA	6	100
Mestrado	-	
Doutorado	-	
<b>Renda Familiar</b>		
Menos de um salário mínimo	-	
Entre 1 e 2 salários mínimos	-	
Entre 3 e 4 salários mínimos	3	50
Acima de 4 salários mínimos	3	50
<b>Tempo de Trabalho</b>		
Menos de 1 ano	-	
Entre 1 e 5 anos	4	66,6
Entre 6 e 10 anos	1	16,7
Mais de 10 anos	1	16,7
<b>Participou de Treinamento</b>		
Sim	3	50
Não	3	50
<b>Quem Orientou o Treinamento</b>		
Nutricionista	3	50
Não houve	3	50
<b>Foi orientado quais tarefas iria desenvolver</b>		
Sim	3	50
Não	3	50
<b>Qual vínculo empregatício com a empresa?</b>		
Contratado	2	33,3
Concursado	4	66,7
<b>Quantas horas trabalha por dia?</b>		
6 horas	1	16,7
8 horas	2	33,3
12 horas	3	50

<b>Quantos dias da semana você trabalha?</b>		
4 dias	2	33,3
5 dias	4	66,7
<b>Qual a jornada de trabalho?</b>		
Tarde	1	16,7
Manhã e tarde	5	83,3
<b>Faz horas extras?</b>		
Sim	3	50
Não	3	50
<b>Quantas horas tem de almoço?</b>		
1 hora	4	66,7
Menos de 1 hora	2	33,3
<b>Nos últimos 12 meses participou de alguma atividade sobre saúde e alimentação desenvolvida pela empresa?</b>		
Sim	2	33,3
Não	4	66,7

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Ao analisar a faixa etária, dados semelhantes à presente pesquisa foram encontradas no estudo realizado por Simon et al. (2014), em um serviço de nutrição hospitalar de Porto Alegre, onde 95,3% da amostra era do gênero feminino com idade variando entre 25 e 63 anos, e média de 44,3 anos.

Com relação ao tempo de graduação, 66,6% (n=6) dos participantes da pesquisa possuíam um tempo de graduação entre 1 e 5 anos. Esta característica de pouco tempo de formação está compatível com os números encontrados por Letro e Jorge (2010) onde 56% dos participantes possuíam até quatro anos de graduação e pelo CFN (2006), que demonstrou 50% dos profissionais tinham até cinco anos de formados. Este pouco tempo de inserção dos nutricionistas no mercado de trabalho possibilita um melhor alinhamento do profissional às diretrizes e política da instituição.

Quanto ao acesso a treinamentos ao entrar na empresa e sobre a orientação de quais tarefas iriam desenvolver houve uma homogeneidade na amostra, com 50% (n=6) receberam treinamento e foram orientados por escrito de suas competências enquanto que 50% (n=6) não receberam nem treinamento e nem orientação para assumir o cargo de gerência. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo feito por Nóbrega, onde 50% (n=12) dos nutricionistas receberam capacitação para desempenho da função ao serem admitidos na empresa (2012).

## 5.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QWLQ-bref)

Os resultados obtidos nas respostas do QWLQ-bref foram expressos por médias e desvios padrão dos escores transformados (percentuais), calculados previamente para cada um dos domínios, conforme Tabela 2:

**Tabela 2** – QVT obtidos em cada domínio e questão do QWLQ-bref para os estabelecimentos.

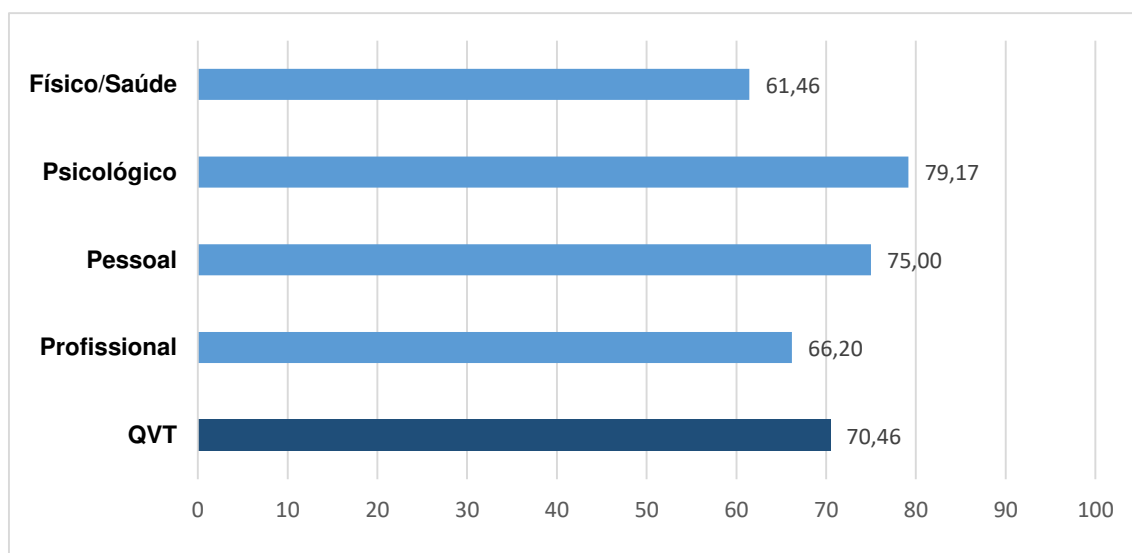
<b>Questões por domínio</b>	<b>Média/Desvio Padrão</b>
<b>Físico/Saúde</b>	<b>3,46</b>
Q4 – Em que medida você avalia o seu sono?	3,3±1,03
Q8 – Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	2,8±0,75
Q17 – Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	3,5±0,84
Q19 – Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	3,8±0,98
<b>Psicológico</b>	<b>4,17</b>
Q2 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	3,7±0,82
Q5 – Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	4,5±0,55
Q9 – Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	4,3±0,82
<b>Pessoal</b>	<b>4,0</b>
Q6 – Você se sente realizado com o trabalho que faz?	4,0±1,26
Q10 – Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	4,0±1,09
Q11 – Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	4,0±1,09
Q15 – Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	4,0±1,09
<b>Profissional</b>	<b>3,65</b>
Q1 – Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	4,3±0,82
Q3 – Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	3,7±0,82
Q7 – Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	4,0±0,89

Q12 – Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	3,7±0,82
Q13 – Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	3,7±1,03
Q14 – Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	3,0±1,90
Q16 – Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?	3,3±1,37
Q18 – Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	3,8±0,98
<b>QVT como fator global</b>	<b>3,82</b>
Q20 – O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	3,3±1,21

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Os índices dos quatros domínios foram transformados em uma escala representada de 0 a 100, como mostra o Gráfico 1 a seguir:

**Gráfico 1** – Índice das médias dos domínios e da QVT do grupo de nutricionistas gestores de UAN/UPR, Paraíba, Brasil, 2018.



Fonte: dados da pesquisa (2018).

A escala proposta para a classificação da QVT no instrumento QWLQ-bref é representada na Tabela 3:

**Tabela 3:** Classificação para o QWLQ-bref.

QWLQ-bref				
Muito insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: (REIS JÚNIOR, 2008).

Na Tabela 4 apresenta a classificação da QVT no presente estudo:

**Tabela 4** – Classificação do QWLQ-bref dos Nutricionistas gestores de UAN, Paraíba, Brasil, 2018.

Domínios QWLQ-bref	Classificação
Físico/Saúde	Satisfatório – 61,46% (3,46)
Psicológico	Muito satisfatório – 79,17% (4,17)
Pessoal	Satisfatório – 75,00% (4,0)
Profissional	Satisfatório – 66,20% (3,65)
QVT	Satisfatório – 70,46% (3,82)

Destaca-se que o resultado obtido foi muito semelhante ao apresentado no estudo de Medeiros (2012), com a aplicação do QWLQ-bref em profissionais de saúde do Rio Grande do Sul, onde obteve uma média de 3,65 na QVT. E apresentou resultado superior ao de Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011) com a aplicação do mesmo instrumento em trabalhadores de uma indústria alimentícia do Paraná obtendo média de 3,53. O resultado foi considerado em ambos estudos como satisfatório.

O domínio Físico/Saúde apresentou o menor índice na amostra analisada com índice médio no domínio de 61,46%. Isso representa um índice satisfatório de QVT. Resultado muito semelhante ao encontrado no estudo de Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011). O domínio físico/saúde avalia aspectos como qualidade do sono, sensação de conforto, cansaço, satisfação das necessidades fisiológicas básicas e estresse. Nahas (2013) considera alguns desses elementos como medidas da própria dignidade humana, o direito à saúde e ao atendimento das necessidades humanas fundamentais.

O domínio Psicológico foi o que apresentou maior índice ficando registrado em escala centesimal em 79,17%, um resultado considerado muito satisfatório, de acordo com a escala adotada. Neste domínio, foram encontrados

resultados aproximados no estudo de Medeiros (2012). Esse índice representa que a expectativa dos nutricionistas gestores em relação ao trabalho que executam está sendo atingido de forma satisfatória.

Com relação ao domínio Pessoal obteve um índice de 75,00%. Esse valor representa que os nutricionistas gestores encontra-se em nível satisfatório sob o ponto de vista pessoal. Esse resultado foi bastante semelhante ao encontrado por Medeiros (2012) que obteve um índice de 75,94%. Nahas (2013) demonstra que os indicadores individuais são de responsabilidade do próprio colaborador, da própria força de vontade. Desse modo, torna-se mais simples, teoricamente, manter os níveis satisfatórios nesse domínio da QVT. Levando em consideração a classificação desse domínio pode-se concluir que todos os indicadores referentes à integração social como preconceitos, privacidade e relacionamentos interpessoais estão sendo mantidos em um nível adequado pelos nutricionistas gestores das Unidades de Alimentação.

O domínio Profissional recebeu um dos menores índices obtendo 66,20%, mesmo assim, foi considerado dentro do padrão satisfatório adotado pelo instrumento. Nesse quesito, os colaboradores são muito dependentes das condições de trabalho, dos benefícios oferecidos pela empresa e das atitudes de responsabilidade social, portanto, não dependem apenas de si mesmos para aumentar o índice da QVT nesse aspecto.

Outro estudo realizado por Teixeira e Ruiz (2013) obteve um índice bem próximo de 69,4%. A literatura indica que a participação nas decisões e problemas do trabalho é um aspecto importante a ser considerado na gestão da QVT das empresas, já que se refere a uma necessidade psicológica do ser humano (CHAMON, 2011; LIMONGI-FRANÇA, 2010; SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Por fim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) obteve índice de 70,46% sendo considerado como satisfatório. Dessa forma, pode-se perceber que os nutricionistas gestores encontram-se satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho. Resultado aproximado encontrado no estudo de Medeiros (2012) onde obteve média de 69,21%.

Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho proporcionam intervenções sociais e maior sensibilidade das organizações para o suporte da qualidade de vida de seus servidores.



### 5.3 ANÁLISE DO PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL (PEVI)

Com base nas respostas do Questionário de Percepção do Bem Estar (Anexo 3), obteve-se a média do grupo avaliado com relação aos componentes relacionados ao estilo de vida, conforme demonstrado na Tabela 5:

**Tabela 5** – Média das afirmativas dos componentes do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) dos nutricionistas gestores, Paraíba, Brasil, 2018.

Afirmativas	Componentes do PEVI				
	Nutrição	Atividade Física	Comportamento Preventivo	Relacionamento Social	Controle do Estresse
1	0,67	2,5	0,17	0,17	1,5
2	0,5	0	0,17	0,83	0,5
3	1,83	0	2,67	1,67	0,67

Fonte: dados da pesquisa (2018)

**Tabela 6** – Classificação cromática da percepção do estilo de vida do grupo com base na média das respostas dos componentes.

Intervalos das Médias <sup>1</sup>	Pontuação Considerada	Classificação do PEVI <sup>2</sup>
0,0 a 0,49	0	Negativo
0,50 a 1,49	1	Negativo
1,50 a 2,49	2	Positivo
2,50 a 3,00	3	Positivo

Fonte: adaptado de Moleta, Vargas e Hauser (2013) e Both et al. (2008)

A Tabela 7 a seguir, demonstra o perfil do estilo de vida do grupo de nutricionistas gestores, o qual toma por base a percepção demonstrada para os componentes “Nutrição, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Controle do Estresse” e a classificação estabelecida na Tabela 6, a qual padroniza como percepção negativa na representação pictórica do Pentáculo do Bem Estar a cor amarela (pontuação “1”), e como percepção positiva as cores verde (pontuação “2”) e azul (pontuação “3”).

**Tabela 7** – Classificação do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) do grupo de nutricionistas gestores de UAN, Paraíba, Brasil, 2018.

<b>Componentes</b>	<b>Média (DP)</b>	<b>PEVI</b>	<b>Ordem de relevância</b>
Nutrição	2,39 (0,71)	Positivo	1°
Atividade Física	0,83 (0,18)	Negativo	5°
Comportamento Preventivo	2,83 (0,28)	Positivo	2°
Relacionamentos	2,27 (0,65)	Positivo	3°
Controle do Estresse	1,49 (0,72)	Negativo	4°

Fonte: dados da pesquisa (2018)

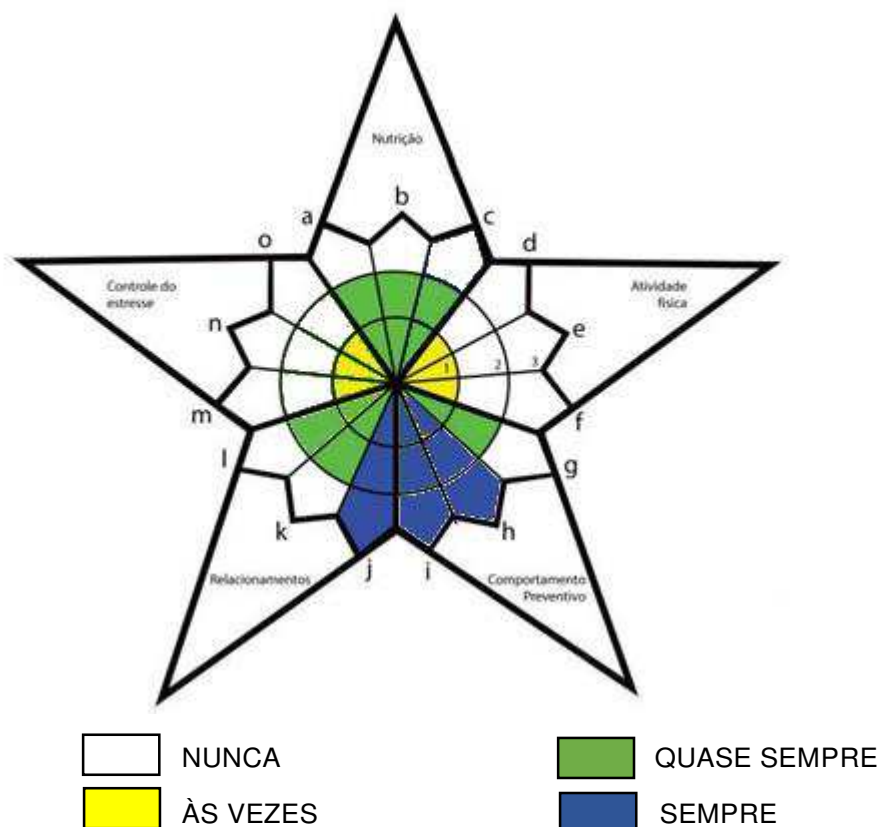
Com base na tabela acima, percebe-se que o componente mais negligenciado pelos nutricionistas foi a Atividade Física apresentando uma percepção negativa de estilo de vida. Tal fato sugere prevalência de sedentarismo entre o grupo como possível consequência da ausência da prática de atividade física fora do ambiente de trabalho, que pode estar relacionada à fadiga excessiva e indisposição dos nutricionistas pelo excesso de atividades laborais ao fim da jornada de trabalho diária.

Dellani et al. (2014) afirma que o exercício é um fator determinante para a mudança de hábitos. Salaria que estas mudanças atingem o emocional, podendo reverter quadros depressivos e aumenta a autoestima. Desta forma, o exercício físico é um fator essencial para a saúde, a qualidade de vida e o bem estar.

Uma visão geral do PEVI, representativo do grupo de nutricionistas gestores, está descrita abaixo conforme Figura 2 na forma do Pentágulo do Bem Estar. Para a sua interpretação, utilizou-se como parâmetro do nível de percepção a pontuação obtida pelo grupo para cada componente, conforme demonstrado na Tabela 7, de forma que quanto mais colorido cada componente do Pentágulo (pontuações “2” ou “3”), de acordo com o padrão cromático estabelecido na Tabela 6, maior é a percepção positiva do estilo de vida demonstrado pelo grupo.

Na Figura 1 abaixo, percebe-se que os menores preenchimentos foram nos componentes “Atividade Física” e “Controle do Estresse”, o qual obteve média de pontuação “1”, indicando desta forma, uma percepção negativa do grupo para este componente em relação aos demais, que

tiveram uma percepção positiva.

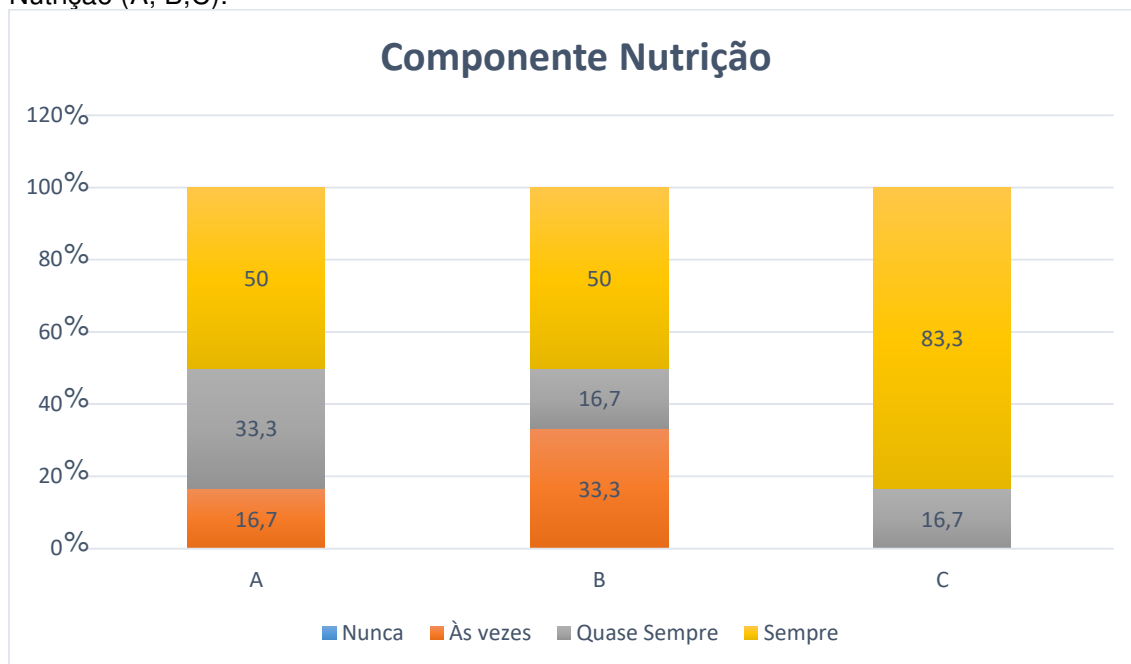


**Figura 1** – Pentágulo representativo do Bem-Estar geral dos Nutricionistas gestores de UAN.

### 5.3.1 Componente Nutrição

De acordo com os dados obtidos nas afirmativas do componente “Nutrição”, representado no Gráfico 2 abaixo, observou-se que a percepção dos nutricionistas em relação a sua alimentação revelou-se adequada, tendo em vista as médias das perguntas relacionadas a este item avaliado apresentaram resultados dentro do parâmetro considerado positivo.

**Gráfico 2** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Nutrição (A, B,C).



Com relação a questão “A” (Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e verduras?) obteve uma média de 2,33 pontos, onde 50% dos nutricionistas afirmaram que sempre consomem esses alimentos na frequência indicada para uma alimentação saudável.

Dentre as três questões desse componente, a que obteve menor pontuação foi a letra “B” (Você evita ingerir alimentos gordurosos e doces), onde a média geral foi de 2,16 pontos. 50% dos entrevistados afirmam evitar a ingestão desses alimentos em seu hábito alimentar.

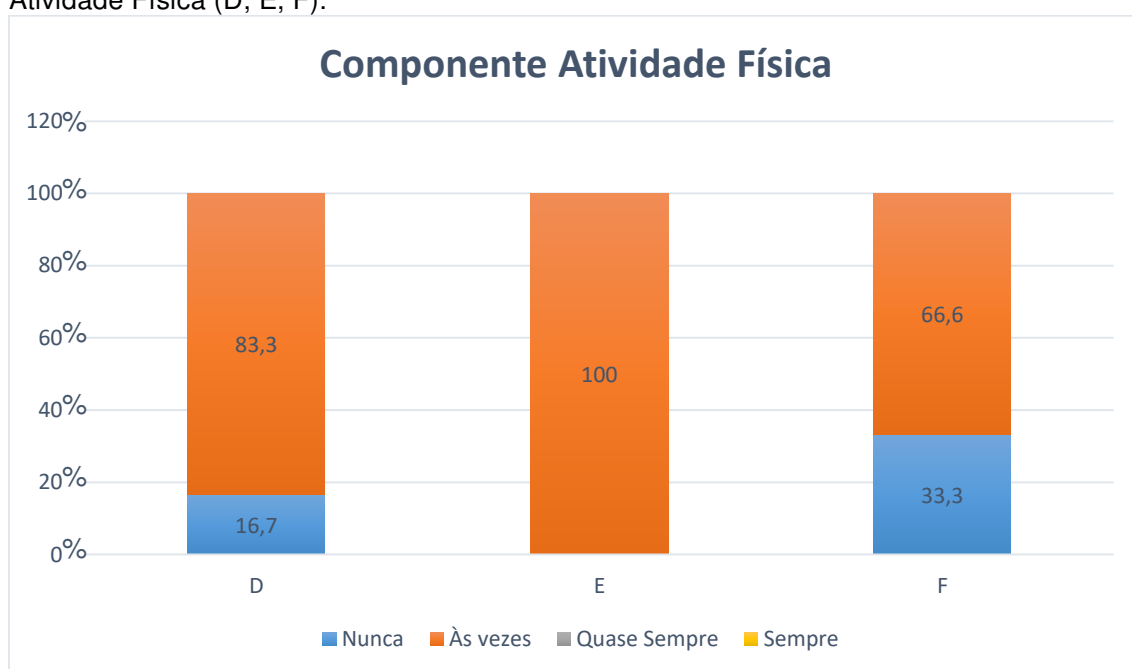
Na questão “C” (Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo?), observou-se que 83,3% da amostra possui esse hábito. Souza (2013), afirma que uma alimentação saudável deve ser variada e equilibrada.

Resultado semelhante foi encontrado por Gonçalves (2012), cujo objetivo foi conhecer o estilo de vida dos colaboradores que atuavam como chefia no SESI/SC em Florianópolis. O autor obteve resultados positivos em relação ao componente nutrição, a maioria dos colaboradores teve respostas positivas ao consumo de frutas e hortaliças, mostrou evitar alimentos gordurosos e doces, permanecendo com atitudes positivas quanto às refeições variadas.

### 5.3.2 Componente Atividade Física

Com relação ao componente “Atividade Física”, o perfil geral dos nutricionistas foi considerado negativo. As médias das perguntas “d”, “e” e “f” apresentaram índices inferiores aos demais componentes, conforme apresentado no Gráfico 3, demonstrando que os nutricionistas possuem um estilo de vida sedentário.

**Gráfico 3** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Atividade Física (D, E, F).



Para este componente avaliado, na questão “D” (Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas ou intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana?) notou-se que a maior parte dos participantes (83,3%) relataram que apenas “às vezes” conseguem praticar exercícios.

Em estudo realizado por Lipreri (2015), os valores foram maiores para este componente quando comparados com os encontrados no presente estudo, onde 77,8% dos participantes relataram “sempre” praticar exercícios físicos.

Com relação a questão “E” (Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular) 100% dos

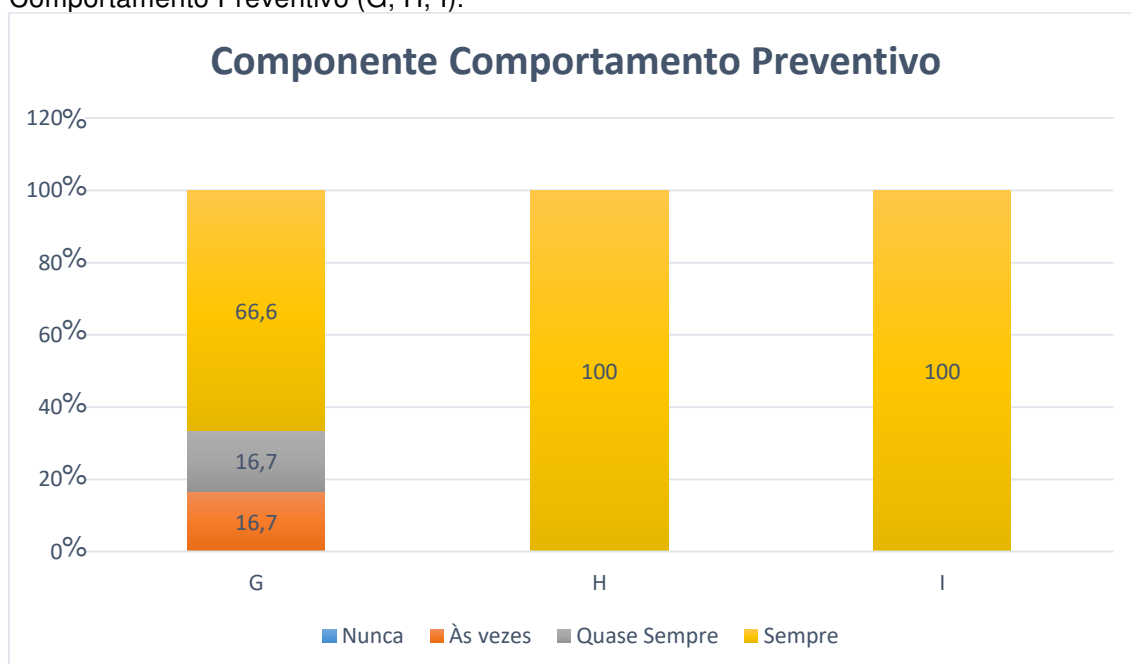
participantes afirmaram que apenas “às vezes” e na questão “F” (No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa escadas em vez do elevador) observou-se que a maioria (66,6%) também marcou a mesma alternativa. Esse comportamento pode está relacionado com os horários da jornada de trabalho, tornando dessa forma, um fator limitante para a prática de atividades físicas.

Nahas (2013) a prática de exercícios físicos regulares auxilia na função cardiovascular e respiratória; reduz o risco de doenças coronarianas; reduz a ansiedade e depressão; função física aprimorada; sensações aumentadas de bem-estar; melhor execução do trabalho, dentre outros.

### 5.3.3 Componente Comportamento Preventivo

Com base nos resultados obtidos, demonstrado no Gráfico 4, nota-se um perfil positivo com relação a esse quesito. Este componente obteve a maior média quando comparado aos demais componentes, com 66,6% dos entrevistados relatando terem conhecimento sobre sua pressão arterial e níveis de colesterol, ao responderem a questão “g” (Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los?).

**Gráfico 4** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (G, H, I).



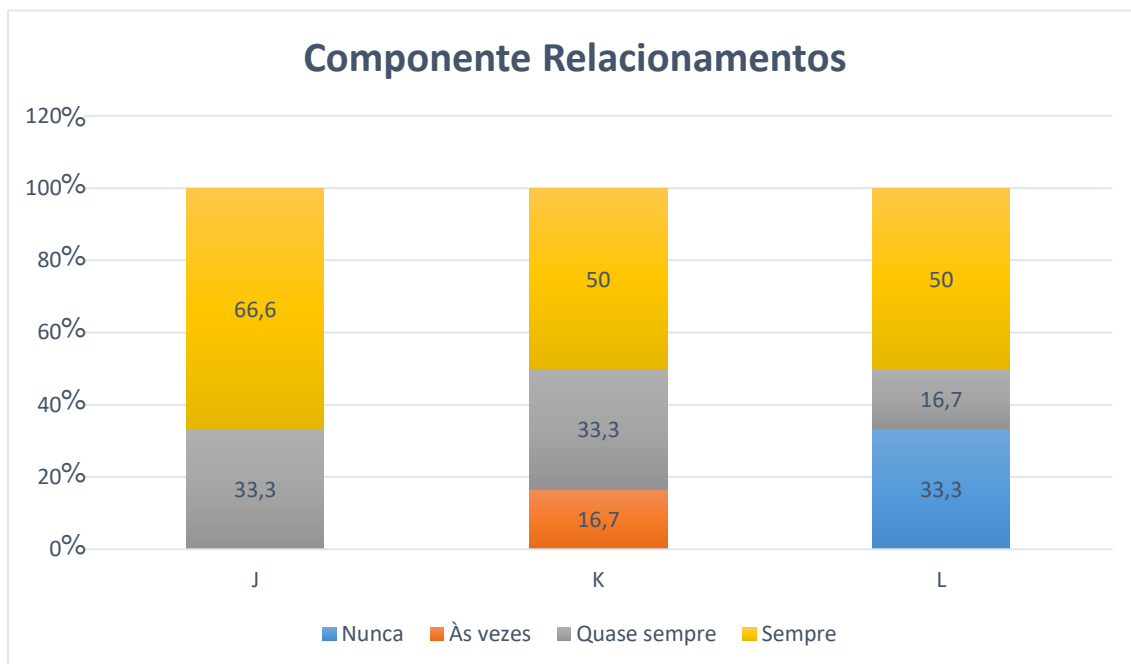
A média obtida para esse componente (2,38 pontos) indica que os nutricionistas avaliados tem uma postura preventiva quanto à exposição aos agravos relacionados à saúde, que pode refletir de maneira positiva na expectativa de vida dos mesmos. Isso reforça a teoria de Nahas (2013), que afirma que os comportamentos positivos podem ser a maneira mais eficaz de preservar a saúde e a própria vida. De acordo com o autor, os elementos do comportamento relacionados à saúde são ligados aos hábitos saudáveis de cada indivíduo.

Quanto as questões “H” (Você não fuma e ingere álcool com moderação) e “I” (Você sempre usa cinto de segurança e se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerindo álcool, se vai dirigir) 100% dos participantes responderam “sempre” para ambas as questões, indicando um comportamento preventivo adequado. Dados semelhantes foram encontrados no estudo de Moleta, Vargas e Hauser (2013) onde os indivíduos entrevistados obtiveram pontuação máxima nesse quesito, corroborando com os dados encontrados nesta pesquisa.

#### 5.3.4 Comportamento Relacionamentos

A avaliação do componente Relacionamento representa um dos itens fundamentais do bem-estar espiritual e conseqüentemente, da qualidade de vida (NAHAS, BARROS E FRANCALACCI, 2000). Os resultados obtidos nesse quesito demonstram um perfil positivo dos nutricionistas gestores, como apresenta no Gráfico 5 abaixo:

**Gráfico 5** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (J, K, L).



Os valores obtidos na questão “J” (Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos?), alcançou maior índice, onde 66,6% dos participantes responderam “sempre”, demonstrando que este comportamento faz parte do estilo de vida do grupo. Nahas (2013) afirma que o relacionamento social representa um dos componentes fundamentais do bem estar espiritual e, conseqüentemente, da qualidade de vida do indivíduo.

Com relação a questão “K” (Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo ou participações em associações) os maiores índices foram para as respostas “quase sempre” (33,3%) e “sempre” (50%).

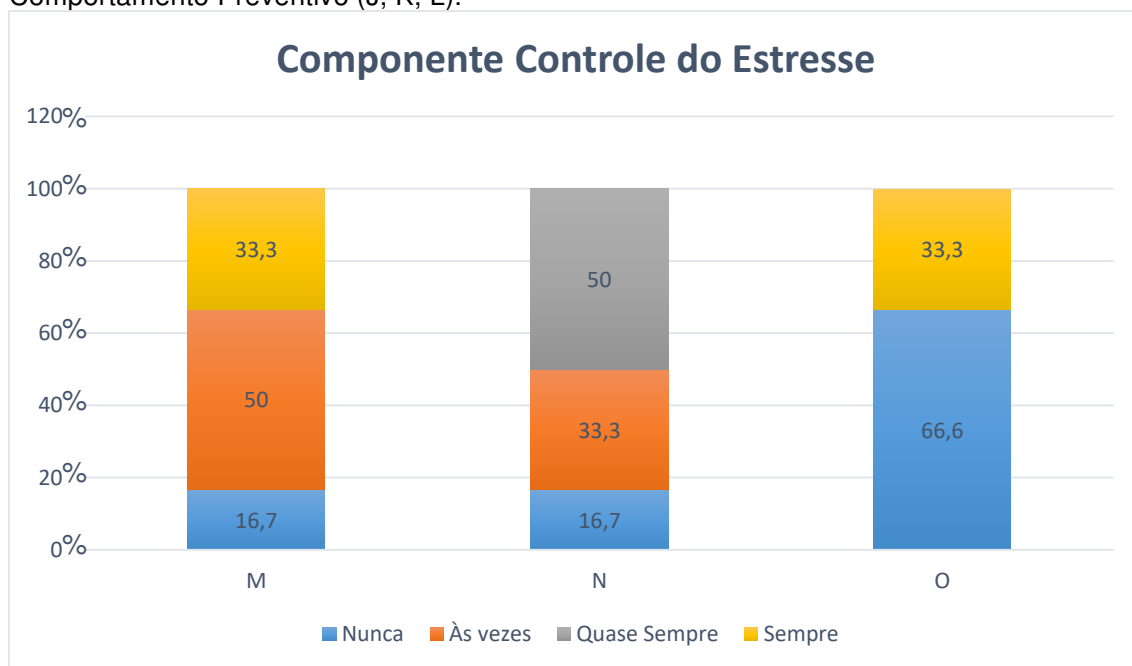
Na questão “L” (Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social?) os resultados maiores foram para as respostas “nunca” (33,3%) e “sempre” (50%). Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Damasceno (2014) onde obteve resultado de 23,3% para “nunca” e 46% para “sempre”.

### 5.3.5 Componente “Controle do Estresse”



Os resultados obtidos neste componente, foram classificados como negativos, sendo a segunda menor média quando comparados aos demais componentes considerados adequados ao estilo de vida dos nutricionistas gestores, conforme descrito na Tabela 7 e demonstrado no Gráfico 6:

**Gráfico 6** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (J, K, L).



Com base no gráfico apresentado, percebe-se que a maioria das respostas relacionadas a este item variaram entre “nunca”, “às vezes” e “quase sempre”, indicando que os participantes ainda não conseguem lidar com os fatores estressores existentes em sua rotina diária, classificando dessa forma como um aspecto negativo no perfil de estilo de vida para esse componente.

Os resultados referentes a questão “M” [Você reserva um tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar?], observou-se 50% dos nutricionistas apenas “às vezes” praticam esse tipo de comportamento. Com relação a questão “N” (Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?) mostrou que 50% dos participantes responderam “quase sempre”.

Quanto a questão “O” (Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?) obteve o maior índice, onde 66,6% relataram nunca conseguiram praticar esse comportamento. Tais resultados

indicam que nem sempre há um equilíbrio entre o trabalho e lazer, o que pode trazer reflexos negativos sobre o comportamento dos indivíduos em situações de conflito. Resultados próximos, mas não semelhantes foram encontrados no estudo de Damasceno (2016) onde 50% afirmaram que nunca conseguem equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.

É de suma importância que as pessoas encontrem meios para relaxar e buscar um estado de equilíbrio psicológico, porque o estresse quando crônico pode resultar em queda na produtividade laboral e afetar física e socialmente de modo negativo a saúde do indivíduo (NAHAS, 2013).

#### 5.4 AVALIAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET)

Com base nos resultados demonstrados na Tabela 8 abaixo, foi observado que o nível de estresse encontrado no grupo de nutricionistas gestores avaliados foi classificado como baixo (EP = 0,00% a 33,33%), com escore padrão (EP) de 29,48%. Esse achado corrobora com os resultados obtidos por Santos, Medeiros e Leal (2014) com funcionários de uma UAN hospitalar, onde também verificou-se um baixo nível de estresse.

O estresse ocupacional correlaciona-se com seis síndromes: fadiga, depressão, síndrome do pânico, síndrome de Bornout e somatizações. Todas trazem como consequência gastos financeiros às instituições, com atendimentos médicos, afastamentos, absenteísmo/rotatividade, redução da eficácia dos operadores e acidentes de trabalho, sugerindo a importância de mais estudos nesta área (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 2012).

Ao avaliar as afirmativas do Questionário da EET, observou-se que a questão com menor pontuação foi a “10” (Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade) com 9 pontos, seguida da questão “11” (A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor) com 10 pontos, indicando que estes estressores não interferem significativamente na vida dos nutricionistas gestores. Por outro lado, as questões “6” (Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional) e “13” (O tempo é insuficiente para realizar o meu volume de trabalho tem me deixado nervoso) apresentaram as pontuações mais elevadas obtendo 19 e 16 pontos, respectivamente, indicando desta forma, que

estes estressores contribuem mais significativamente para o estresse laboral. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Bellenzani (2016) que avaliou o estresse da equipe de funcionários de um CAPS e mostrou maiores pontuações nas questões “13” e “5”, correspondendo aos fatores psicossociais percebidos com mais estressores. Para Almeida et al. (2015), quanto mais alta for a média de um estressor, mais ele interfere no aumento do nível de estresse do indivíduo.

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

**Tabela 8** – Escore de pontuação obtido na Escala de Estresse no Trabalho dos nutricionistas gestores de UAN/UPR, Paraíba, Brasil,


Perguntas	Participantes (n=6)		
	Pmin	Pmax	$\Sigma$ EP alcançado
1. A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	6	30	14
2. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	6	30	14
3. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho	6	30	11
4. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	6	30	14
5. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.	6	30	13
6. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	6	30	19
7. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	6	30	13
8. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	6	30	12
9. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	6	30	14
10. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	6	30	9
11. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	6	30	10
12. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.	6	30	11
13. O tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	6	30	16
<b>Total das respostas</b>	<b>78</b>	<b>39</b>	<b>17</b>

Interpretação dos dados:

$$EP = \frac{\sum PV - P_{\min}}{P_{\max} - P_{\min}} \times 100$$

$$EP = \frac{170 - 78}{390 - 78} \times 100$$

$$EP = \frac{92}{312} \times 100$$

EP = 29,48%  Classificação do nível de estresse – Baixo (0 a 33,3%)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que diz respeito a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de um modo geral foi classificada como satisfatória. Esse índice é de suma importância para as Unidades de Alimentação, tendo em vista que um gestor satisfeito proporciona uma melhor produtividade e maior envolvimento com a instituição.

Com relação ao perfil do Estilo de Vida, a percepção para os componentes “Nutrição, Comportamento Preventivo e Relacionamentos” foi considerada positiva, demonstrando a preocupação de forma geral dos participantes com sua qualidade de vida. No entanto, observou-se uma percepção negativa nos componentes “Atividade Física e Controle do Estresse”, visto que os resultados demonstraram uma ausência da prática regular de atividade física, influenciada principalmente pela jornada de trabalho, bem como pela falta de equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer, que também é justificada pelo trabalho extenuante.

No que se refere o estresse no trabalho, os resultados apresentaram um nível baixo de estresse laboral, revelada em parte, por uma percepção positiva demonstrada pelos nutricionistas quanto à sua qualidade de vida. Apesar dos nutricionistas gestores atuarem em condições de trabalho caracterizados por pressão em relação a jornada de trabalho e suas competências gerenciais, os mecanismos adaptativos por parte dos profissionais se mostraram satisfatórios, repercutindo dessa maneira, sobre sua saúde mental. Porém, ainda é necessário que as instituições trabalhem com atividades preventivas e intervenções voltadas para a diminuição do estresse laboral, proporcionando dessa forma a contribuição para que o estresse de seus funcionários não evolua à níveis mais elevados e não interferindo dessa maneira na sua produtividade.

Por fim, observa-se uma necessidade de mais estudos envolvendo a análise da QVT e escala de estresse em nutricionistas, tendo em vista a escassez de estudos envolvendo essa área, para que possa obter melhores resultados. Além de

promover uma maior ou plena satisfação no trabalho e uma saúde ocupacional adequada.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, E. S.; SPINELLI, M. G. N. **A Unidade de Alimentação e Nutrição**. In: ABREU, E. S.; SPINELLI, M. G. N.; ZANARDI, A. M. P. **Gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição: um modo de fazer**. 3. ed. São Paulo: Metha, 2016.
- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia. 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- ALMEIDA, D. M., et al. Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, p.156-171, jan/fev/mar/abr., 2015.
- ANSALONI, J. A. Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? **Revista de Nutrição**, v. 12, n. 3, p. 241-260, 1999.
- ANTOGLA, C. S., **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação em Brasília**. (Tese Doutorado). Universidade de Brasília, 2009.
- ARAÚJO, B. L. S. et al. Estresse Ocupacional em Docentes de uma Instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, v. 4, n. 2, p. 96-104, 2015.
- BELLENZANI, R.; P., MEGLIORINI, D.; DE OLIVEIRA, M. C. Trabalho em saúde mental e estresse na equipe: questões para a política nacional de humanização/SUS. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 1, n. 8, 2016.
- BORTULOZO, A. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica. UniFil, Londrina. p. 37-38, 2012.
- BOTH, J. et al. Validação da escala “Perfil do Estilo de Vida Individual”. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. v. 13. n. 1. p. 5-14. 2008.



BUSQUE, A.; YAO, P.-L.; MIQUELON, P.; LACHANCE, É.; RIVARD, M.-C. Lifestyle and health Habits of a canadian university community. **Journal of Physical Activity Research**, Newark, v. 2, n. 2, p. 107-11, 2017.

CARVALHO, J. F., et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Revista Educação em Foco**. p. 21-31, 2013

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações**. In: XIII SIMPEP – 06 a 08 de novembro de 2006. Bauru, São Paulo.

CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHAVES, J.; ROCKENBACH, C. W. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com empregadas domésticas na cidade de Tucunduva**. Monografia. 138f. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa, 2015.

CHEREMETA, M. et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de vida**, v. 3, n. 1, 2011.

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

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Elsevier. Rio de Janeiro, 2010.

Conselho Federal de Nutricionistas. **Inserção Profissional dos Nutricionistas no Brasil**. Brasília, DF: CFN; 2006.

DAL FORNO, C.; ROSA F., I. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, 2015.

DAMASCENO, G. P. F. **Fatores de Pressão no Trabalho, Estresse e Estilo de Vida: Um Estudo com Educadores Físicos do Estado de Minas Gerais. Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração**, v. 9, n. 1, p. 116, 2016.

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

DELLANI, M. P, et al. Estilo de Vida com Qualidade de Vida: Uma Visão de Complementaridade. **Revista de Educação do IDEAU** – Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – Rio Grande do Sul, v.9, n.19, p. 13.

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

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, N. F. R.; ROSA, L. F.; ARCHER, M. I. B. Perfil do Estilo de Vida Relacionado à Saúde: Acadêmicos de Educação Física. **Universitas: Ciências da Saúde**, v. 14, n. 2, 2016.

FONSECA, K. Z.; SANTANA, G. R. O nutricionista como promotor da saúde em unidades de alimentação e nutrição: dificuldades e desafios do fazer. **Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer**, v. 7, n. 13, p. 1466-1476, 2011.

GONÇALVES, S. **Perfil do estilo de vida dos colaboradores que atuam em cargos de liderança no serviço social da indústria-Sesi /SC da regional Grande Florianópolis**. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Educação Física, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2012

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

GORZELAK, M.; PIERZAK, M. Lifestyle and health. **Journal of Education, Health and Sport**, Bydgoszcz, v. 7, n. 11, p. 268-80, 2017.

JEX, S. M. et al. **Stress e eficácia dos funcionários**. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; MEURS, J. A (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2012.

LETRO, L. C. M. A. O; JORGE M. N. Inserção profissional dos nutricionistas egressos do centro universitário do leste de Minas Gerais. **Nutrir Gerais**. v. 4, p. 668- 690, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIPRERI, E. **Perfil do estilo de vida dos gestores de academias de Florianópolis**. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Educação Física, Universidade do Sul de Santa Catarina – Palhoça, 2015.

MEDEIROS, C. H. **Qualidade da vida dos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) da Prefeitura Municipal de Alegrete (RS)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública em Saúde) 42 f. – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Alegrete, 2012.

MOLETA, T.; VARGAS, L. M.; HAUSER, M. W. Percepção do bem-estar: um estudo com operadores de empilhadeira de uma indústria de Ponta Grossa/PR. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**. V. 4, n. 1, p. 01-09, jan/jun. 2013.

MOTA, J.; DUARTE, J. A. Estilo de vida activo e saúde. **Boletim Sociedade Portuguesa de Educação Física**, Lisboa, n. 17-18, p. 47-51, 2017.

NAHAS, M. V. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 6. ed. Londrina: **Midiograf**, 2013.

NAHAS, M. V; BARROS, M. V. G; FRANCALACCI, V. O Pentágulo do Bem Estar: base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. p. 49-59, 2000.

NOBRE, M. R. C. Qualidade de vida. **Arquivos Brasileiro de Cardiologia**, São Paulo, v. 64, n. 4, p. 299- 300, 1995.

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

NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Revista Acta Scientiarum. Health Sciences**. Maringá. v. 33, n. 2, p. 187-195, 2011.

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

\_\_\_\_\_. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**. p. 11-22, 2008.

PAÚL, Constança. Envelhecimento activo e redes de suporte social. **Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto**, v. 15, 2017

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação. 114 f (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.

REIS JÚNIOR, D. R.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1-12, jul./dez. 2011

RIBEIRO, C. S. G. **Análise de perdas em um Unidades de Alimentação e Nutrição (UANs) Industriais: Estudo de caso em Restaurantes Industriais**. 2002. 125 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Revista Paideia**. Campinas, p.73-81, 2010.

SAMPAIO, M. E. C. A percepção de qualidade de vida no trabalho de empreendedores iniciantes do estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Psicodrama**. v. 23. n. 1. p.6-13. 2015.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, E. D. A.; RODRIGUES, K. V. S.; PANTOJA, A. M. Atividades grupais e saúde do trabalhador: uma análise terapêutica ocupacional. **Caderno de Terapia Ocupacional**. v. 23, n. 4, p. 879-888. 2015.

SANTOS, E. E. S., MEDEIROS, L. A., LEAL, A. A. F. Avaliação do estresse percebido e sua influência na saúde dos manipuladores de alimentos. In: **Nutrição e saúde: os desafios do século XXI**. Org.: Giselle Medeiros da Costa One; Roseanne da Cunha Uchôa. João Pessoa, 2014

SGANZERLA, C. M. et al. QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: ESTRESSE E MOTIVAÇÃO NO COTIDIANO. **Anais Eletrônicos do Seminário Macrorregional de saúde coletiva**. Universidade do Oeste de Santa Catarina. Editora Unoesc. p. 65, 2018.

SILVA, E. S., et al. Saúde do trabalhador no início do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, p.185-186, 2010.

SIMON, M. I. S. S. et al. Avaliação nutricional dos profissionais do serviço de Nutrição e dietética de uma hospital de Porto Alegre. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 69-74, 2014.

SOUZA, B. Recomendações para uma Alimentação Diária mais Saudável. **Revista Factores de Risco**. Porto Alegre, v. 2, n. 30, p.36-39, 2013.

SZABO, S.; TACHE, Y.; SOMOGYI, A. The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief "Letter" to the Editor of Nature. **Stress**, v. 15, p. 472-478, 2012.

TEIXEIRA, G. M.; RUIZ, V. M. Análise diagnóstica da Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria de embalagens. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Ponta Grossa – PR. v. 05, n. 03, p. 09-18, 2013.

TEIXEIRA, S., et al. **Administração Aplicada**: Unidades de Alimentação e Nutrição. Editora Atheneu. São Paulo, 2007.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo**. v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007.

**ANEXOS**

**Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu \_\_\_\_\_, estou sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e Nível de Estresse dos Nutricionistas Gestores de Unidades Alimentação Coletiva**”. Este estudo tem como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho e o grau de estresse ocupacional de profissionais nutricionistas em diferentes Unidades de Alimentação Coletiva.

Fui informado (a) pela pesquisadora Lorena Rayssa Gomes de Araújo de maneira clara e detalhada de todas as etapas da pesquisa. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novos esclarecimentos. Tendo o consentimento já assinado, declaro que aceito participar do estudo, sabendo que tenho liberdade de recusar responder qualquer questionamento sem que haja nenhum tipo de prejuízo seja ele físico, psicológico ou financeiro, bem como de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Se me sentir prejudicado (a) durante a realização da pesquisa, poderei procurar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP para esclarecimentos no endereço abaixo discriminado:

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/ HUAC, Rua.: Dr. Carlos Chagas, s/ n, São José, Campina Grande – PB. E-mail.: [cep@huac.ufcg.edu.br](mailto:cep@huac.ufcg.edu.br), Telefone.: (83) 2101 – 5545.

Cuité-PB, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Voluntário

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador Colaborador

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador Responsável



**Contato com os Pesquisadores Responsáveis:**

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para:

**Pesquisadora colaboradora:** Lorena Rayssa Gomes de Araújo

Telefone: (83) 99631-4798 // e-mail: lorena\_rayssa@hotmail.com

**Pesquisador/Orientador:** Prof. Jefferson Carneiro de Barros

Endereço (Setor de Trabalho): Universidade Federal de Campina Grande - *campus* de Cuité, Centro de Educação e Saúde/ Unidade Acadêmica de Saúde. Endereço: Rua Olho D'Água da Bica, s/nº - Cuité/PB. CEP: 58175-000 / PB - Brasil.

## Anexo 2 – Questionário Sóciodemográfico

## Questionário Sóciodeográfico

- 1) Nome: \_\_\_\_\_
- 2) Gênero: ( ) F ( ) M
- 3) Idade: \_\_\_\_\_ anos
- 4) Estado civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Viúvo ( ) Separado ( ) Outro:
- 5) Qualificação:
  - ( ) Graduação
  - ( ) Aperfeiçoamento/atualização
  - ( ) Especialização/MBA
  - ( ) Mestrado
  - ( ) Doutorado
- 6) Quanto tempo de formação acadêmica? \_\_\_\_\_
- 7) Qual a renda geral da família?
  - ( ) Menos de um salário mínimo
  - ( ) Entre 1 e 2 salários mínimos
  - ( ) Entre 3 e 4 salários mínimos
  - ( ) Acima de 4 salários mínimos
- 8) Há quanto tempo você trabalha nesta empresa? \_\_\_\_\_
- 9) Quando iniciou o trabalho nesta empresa participou de algum treinamento?
  - ( ) SIM, qual? \_\_\_\_\_
  - ( ) NÃO
- 10) Quem orientou o treinamento?
  - ( ) O nutricionista
  - ( ) O diretor
  - ( ) Equipe especializada
  - ( ) Outro funcionário com a mesma função que você exerce
- 11) Você foi orientado por escrito sobre quais atividades iria desenvolver na função que você exerce?
  - ( ) SIM ( ) NÃO
- 12) Ao ser contratado, fez algum exame de saúde?
  - ( ) SIM ( ) NÃO
- 13) Com que frequência os exames são exigidos?
  - ( ) De 6 em 6 meses
  - ( ) De ano em ano
  - ( ) De 2 em 2 anos
  - ( ) Não são exigidos
  - ( ) Não sei
- 14) Qual o seu vínculo empregatício com a empresa?
  - ( ) Contratado pela empresa
  - ( ) Contratado por outra empresa (Terceirizado)
  - ( ) Concursado
  - ( ) Outro: \_\_\_\_\_
- 15) Quantas horas você trabalha por dia? \_\_\_\_\_ horas
- 16) Quantos dias na semana você trabalha? \_\_\_\_\_
- 17) Qual é a sua jornada de trabalho?
  - ( ) Manhã ( ) Tarde ( ) Noturno ( ) Manhã e tarde
- 18) Você faz “horas extra”?
  - ( ) SIM ( ) NÃO
- 19) Quantas horas você tem de almoço?
  - ( ) 1h ( ) 2h ( ) Menos de 1h ( ) Não tem

**20) Nos últimos 12 meses, você participou de alguma atividade (palestra, exposição de cartazes, etc.) sobre saúde e alimentação saudável promovidas pela empresa em que trabalha?**

( ) SIM, qual? \_\_\_\_\_ ( ) NÃO

**Anexo 3 – Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref)****Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref)**

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

***Muito obrigada!***

1

Como você avalia sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

2

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

3

Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

4

Em que medida você avalia o seu sono?				
Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
1	2	3	4	5

5

Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

6

Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Extremamente
1	2	3	4	5

7

Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

8

Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5

10	Como você avalia a qualidade da sua relação com os seus superiores e/ou subordinados?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5

11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5

12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5

13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5

14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5

15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5

16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5

17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5

19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

**Anexo 4 – Questionário de Percepção do Bem-estar individual****Questionário de Percepção de Bem Estar**

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

**Nutrição**

- a) Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e verduras.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre
- b) Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre
- c) Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre

**Atividade Física**

- d) Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas ou intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre
- e) Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre
- f) No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas em vez do elevador.
  - (0) Nunca
  - (1) Raramente
  - (2) Quase sempre
  - (3) Sempre

**Comportamento Preventivo**



- g) Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre
- h) Você não fuma e ingere álcool com moderação\*(menos de 2 doses ao dia).  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre
- i) Você sempre usa cinto de segurança e, se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerindo álcool, se vai dirigir.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre

### **Relacionamento Social**

- j) Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre
- k) Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo ou participações em associações  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre
- l) Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre

### **Controle do Estresse:**

- m) Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre  
(3) Sempre
- n) Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.  
(0) Nunca  
(1) Raramente  
(2) Quase sempre

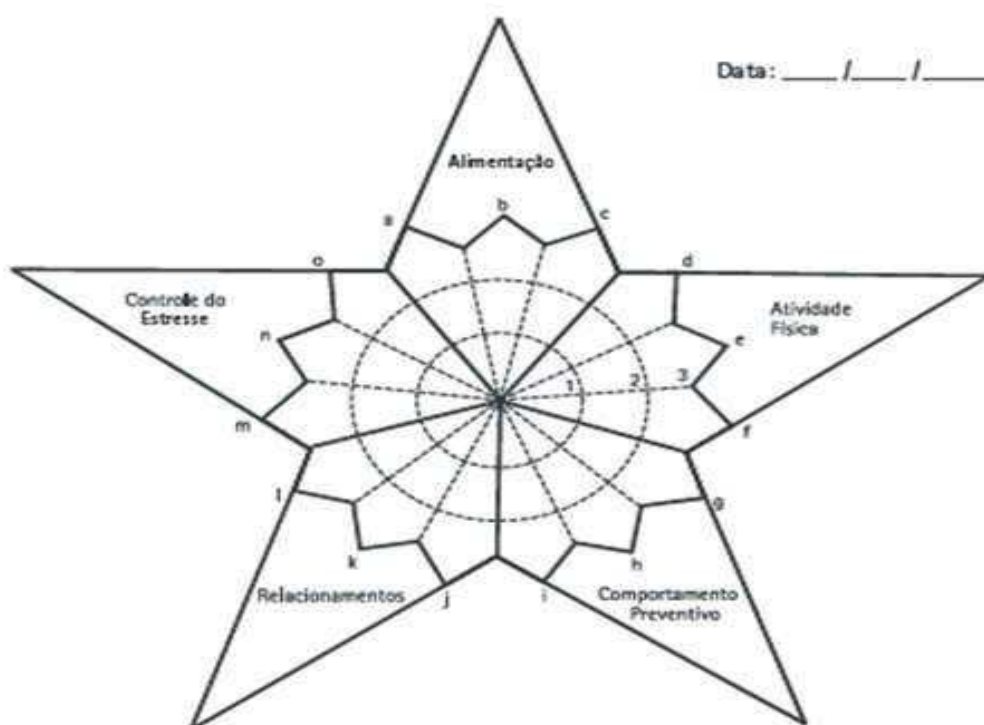
- (3) Sempre
- o) Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.
- (0) Nunca
- (1) Raramente
- (2) Quase sempre
- (3) Sempre

## Anexo 5 – Pentáculo do Bem-estar

ATIVIDADE FÍSICA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Considerando suas respostas aos 15 itens, procure colorir a figura abaixo, construindo uma representação visual do seu Estilo de Vida atual.

- Deixe em branco se você marcou zero para o item;
- Preencha do centro até o primeiro círculo se marcou [ 1 ]
- Preencha do centro até o segundo círculo se marcou [ 2 ]
- Preencha do centro até o terceiro círculo se marcou [ 3 ]



Este instrumento pode ser reproduzido e utilizado para fins educacionais ou de pesquisa, desde que citada a fonte: Nahas, MV, Barros, MVB e Françalacci, V.L. (2000). O pentáculo do bem-estar: base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, 5(2), 48-59.

**Anexo 6 – Questionário de Escala de Estresse no Trabalho (EET)****Questionário de EET**

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

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

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

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

**Cargo/Função:** \_\_\_\_\_

AFIRMATIVAS		1	2	3	4	5
		Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.					
2	A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.					
3	Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.					
4	Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.					
5	Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.					
6	Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.					
7	Fico de mal humor por me sentir isolado na organização.					
8	Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.					
9	As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.					

10	Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.					
11	A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.					
12	A falta de compreensão sobre quais as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.					
13	O tempo é insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixando-me nervoso.					