

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

CENTRO DE EDUCAÇÃO E SAÚDE

UNIDADE ACADÊMICA DE SAÚDE

CURSO DE BACHARELADO EM NUTRIÇÃO

LARA CRISTINA SILVA DE ARRUDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE
OCUPACIONAL DE NUTRICIONISTAS CLÍNICOS E DE
PRODUÇÃO DA ÁREA HOSPITALAR**

Cuité- PB

2022

LARA CRISTINA SILVA DE ARRUDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL DE
NUTRICIONISTAS CLÍNICOS E DE PRODUÇÃO DA ÁREA HOSPITALAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à 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, Nutrição e Qualidade em Serviços.

Orientador:
Prof. Me. Jefferson Carneiro de Barros

Cuité- PB

2022

A779q Arruda, Lara Cristina Silva de.

Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional de nutricionistas clínicos e de produção da área hospitalar. / Lara Cristina Silva de Arruda. - Cuité, 2022.
69 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) - Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Educação e Saúde, 2022.

"Orientação: Prof. Me. Jefferson Carneiro de Barros".
Referências.

1. Estresse. 2. Estresse - trabalho - nutricionista. 3. Qualidade de vida - trabalho - nutricionista. 4. Profissionais de saúde. 5. Saúde do trabalhador. 6. Hospital Universitária Alcides Carneiro - Campina Grande - PB. 7. Hospital Univeristário Júlio Bandeira - Cajazeiras - PB. I. Barros, Jefferson Carneiro de. II. Título.

CDU 658.3(043)

LARA CRISTINA SILVA DE ARRUDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL DE
NUTRICIONISTAS CLÍNICOS E DE PRODUÇÃO DA ÁREA HOSPITALAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
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, Nutrição e Qualidade em Serviços.

Aprovado em 31 de Março de 2022.

BANCA EXAMINADORA

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

Profª Ma. Gracielle Malheiro dos Santos
Universidade Federal de Campina Grande
Examinadora

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

Cuité- PB

2022

A **Deus**, o que seria de mim sem a fé que eu tenho nele.
A minha mãe **Geiza Celeste**, a maior incentivadora das realizações dos meus sonhos.
Ao meu namorado **Pedro Marinho** pelo apoio incondicional oferecido em todos os aspectos. Muito obrigado pela sua presença em minha vida.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus. Por ter me dado saúde, forças, coragem e persistência diante das dificuldades e ter conseguido chegar até aqui. És o maior orientador da minha vida. Sem ele nada seria possível.

A minha mãe Geiza a pessoa mais importante da minha vida, que sempre me cercou de amor, sempre acreditou em mim, nada disso seria possível sem você. Uma palavra define a senhora: guerreira.

Ao meu namorado Pedro Marinho que é um homem incrível, agradeço pela paciência, pelo apoio, por tudo! É impossível descrever a minha gratidão por tudo o que você faz, que constantemente me mostra o quanto você é a pessoa mais incrível que eu tive o prazer de conhecer.

Agradeço a Sabrina e Rafael pelos vários momentos alegres quando estamos juntos, obrigada pela parceria, pelas diversas risadas, que tornam os dias mais leves.

Agradeço aos meus sogros, Gilberlita e José Marinho, que são como pais para mim, e inúmeras vezes me auxiliaram, em diversos momentos.

A dona Dora, pelas sabedorias compartilhadas, pelas conversas, que sempre me recebe de sorriso largo, sou muito grata por tê-la presente em minha vida.

Dedico este projeto a todos os professores que estiveram presentes durante a minha trajetória, todos foram de fundamental importância na construção da minha vida profissional.

Ao meu professor e orientador Jefferson Carneiro que possui competência e postura profissional admirável, teve papel fundamental na elaboração desse trabalho, sou grata pela confiança depositada em mim para o desenvolvimento dessa pesquisa e pela sua atenção, paciência e incentivo durante todo o projeto.

Por fim, agradeço ao destino por ter colocado no meu caminho pessoas especiais. Minha eterna gratidão.

“Por isso não tema, pois estou com você; não tenha medo, pois sou o seu Deus. Eu o fortalecerei e o ajudarei; eu o segurarei com a minha mão direita vitoriosa.”

Isaías 41:10.

RESUMO

ARRUDA, L. C. S. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional de nutricionistas clínicos e de produção da área hospitalar.** 2022. 69f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Nutrição) - Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2022.

As complexas e amplas mudanças ocorridas na sociedade contemporânea alteram a qualidade de vida no trabalho, nas relações entre os trabalhadores, e na organização das instituições. Desta forma, é importante que as empresas possam acompanhar o contexto social. Trabalho, organização e qualidade de vida são assuntos que se interrelacionam a partir do momento em que o indivíduo se lança como sujeito em um processo institucional, mas que lhe atravessa como pessoa no mundo. Diante deste cenário, esse trabalho objetiva analisar a qualidade de vida no trabalho e nível de estresse ocupacional entre nutricionistas da área clínica e de produção no âmbito hospitalar. Para isto, foi realizado um estudo quantitativo descritivo, realizado no mês de setembro de 2021. O público-alvo foram nutricionistas que trabalham nos estabelecimentos hospitalares federais vinculados à Universidade Federal de Campina Grande, sendo eles o Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC), em Campina Grande, e o Hospital Universitário Júlio Bandeira (HUIB), localizado na cidade de Cajazeiras, ambos no estado da Paraíba. O instrumento de coleta foi aplicado de forma eletrônica pela plataforma Google Formulários (Google Forms). O questionário continha cinco sessões, onde foram abordados o perfil sociodemográfico e ocupacional, Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref), Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) e Estresse Ocupacional (EET) dos respondentes. Das 13 nutricionistas vinculadas aos hospitais e 09 responderam ao questionário. Os resultados verificou-se que a Qualidade de Vida no Trabalho geral entre os nutricionistas hospitalares teve uma classificação satisfatória, mostrando que os participantes se encontraram satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho. Quanto ao Perfil de Estilo de Vida Individual obteve classificação positiva para os componentes Nutrição, Relacionamentos e Comportamento Preventivo, demonstrando uma preocupação do grupo com estes aspectos da qualidade de vida, porém o item mais negligenciado foi para o componente Atividade Física, indicando baixa prática de exercícios pelo grupo. Por fim, em relação ao Estresse Ocupacional a classificação foi baixa mesmo sendo um ambiente bastante estressor desses profissionais. Os resultados obtidos a partir desta pesquisa, possibilitarão um melhor conhecimento dos fatores envolvidos na qualidade de vida e estresse ocupacional dos profissionais nutricionistas, a partir de suas percepções relacionadas à atuação no ambiente de trabalho hospitalar e seus impactos sobre a saúde e o bem-estar. Devido à atualidade do tema, da grande complexidade do trabalho dos nutricionistas no ambiente hospitalar, da atual conjuntura de funcionamento da rede hospitalar, dos riscos e preocupações com a saúde, e da escassez de trabalhos envolvendo esta classe de trabalhadores da saúde, evidencia-se a necessidade de mais estudos e aprofundamento desta temática na literatura científica.

Palavras-chaves: Ambiente de Trabalho. Profissionais da Saúde. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

ARRUDA, L. C. S. **Quality of work life and occupational stress of clinical and production nutritionists in the hospital area.** 2022. 69f. Course Completion Work (Graduation in Nutrition) - Federal University of Campina Grande, Cuité, 2022.

The complex and wide-ranging changes that have taken place in contemporary society alter the quality of life at work, in the relationships between workers, and in the organization of institutions. In this way, it is important that companies can follow the social context. Work, organization and quality of life are issues that are interrelated from the moment the individual launches himself as a subject in an institutional process, but which crosses him as a person in the world. Given this scenario, this work aims to analyze the quality of life at work and the level of occupational stress among nutritionists in the clinical and production areas in the hospital environment. For this, a descriptive quantitative study was carried out in September 2021. The target audience were nutritionists who work in federal hospitals linked to the Federal University of Campina Grande, namely the Alcides Carneiro University Hospital (HUAC), in Campina Grande, and the Júlio Bandeira University Hospital (HUJB), located in the city of Cajazeiras, both in the state of Paraíba. The collection instrument was applied electronically through the Google Forms platform (Google Forms). The questionnaire contained five sessions, where the sociodemographic and occupational profile, Quality of Work Life Assessment (QWLQ-bref), Individual Lifestyle Profile (PEVI) and Occupational Stress (EET) of the respondents were addressed. Of the 13 nutritionists linked to the hospitals, 09 responded to the questionnaire. The results showed that the General Quality of Life at Work among hospital nutritionists had a satisfactory rating, showing that the participants were satisfied with their quality of life at work. As for the Individual Lifestyle Profile, it obtained a positive classification for the Nutrition, Relationships and Preventive Behavior components, demonstrating the group's concern with these aspects of quality of life, but the most neglected item was for the Physical Activity component, indicating low practice of physical activity. group exercises. Finally, in relation to Occupational Stress, the classification was low, despite being a very stressful environment for these professionals. The results obtained from this research will enable a better understanding of the factors involved in the quality of life and occupational stress of nutritionists, based on their perceptions related to their performance in the hospital work environment and their impacts on health and well-being. . Due to the topicality of the subject, the great complexity of the work of nutritionists in the hospital environment, the current situation of operation of the hospital network, the risks and concerns with health, and the scarcity of works involving this class of health workers, it is evident the need for further studies and deepening of this theme in the scientific literature.

Keywords: Working Environment. Health Personnel. Occupational Health.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pentáculo representativo do Bem-Estar geral dos Nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB.	39
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** – Porcentagem das médias dos domínios e da QVT do grupo de nutricionistas dos hospitais do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022. 35
- Gráfico 2** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Nutrição (A, B, C). 40
- Gráfico 3** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Atividade Física (D, E, F). 41
- Gráfico 4** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Comportamento Preventivo (G, H, I). 42
- Gráfico 5** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Relacionamento Pessoal (J, K, L). 43
- Gráfico 6** – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Controle do Estresse (M, N, O). 45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	–	Dados sociodemográficos gerais dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.	30
Tabela 2	–	Resultado da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref) sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.	33
Tabela 3	–	Classificação para o QWLQ-bref.	35
Tabela 4	–	Classificação do QWLQ-bref dos Nutricionistas dos hospitais do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.	35
Tabela 5	–	Média das afirmativas dos componentes do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.	36
Tabela 6	–	Classificação cromática da percepção do estilo de vida do grupo com base na média das respostas dos componentes.	37
Tabela 7	–	Classificação do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.	37
Tabela 8	–	Escore de pontuação obtido na Escala de Estresse no Trabalho dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNS – Conselho Nacional de Saúde

DORT – Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho

EET – Escala de Estresse no Trabalho

EP – Escore Padrão

E-QVT – Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

HUAC- Hospital Universitário Alcides Carneiro

HUJB- Hospital Universitário Júlio Bandeira

LER – Lesões por Esforço Repetitivo

PBE – Pentáculo do bem-estar

PEVI – Perfil do Estilo de Vida Individual

QVRS – Qualidade Vida Relacionada à Saúde

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

QWLQ – Quality of Working Life Questionnaire

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UAN – Unidades de Alimentação e Nutrição

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3 REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	18
3.1 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO HOSPITALAR	18
3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
3.3 SAÚDE DO TRABALHADOR	21
3.4 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	22
3.5 PERFIL DO NUTRICIONISTA HOSPITALAR	24
4 MATERIAIS E MÉTODOS.....	26
4.1 TIPO DE ESTUDO.....	26
4.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA	26
4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	27
4.4 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS E ANÁLISE ESTATÍSTICA	27
4.4.1 Identificação do perfil sóciodemográfico e ocupacional dos nutricionistas	27
4.4.2 Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	27
4.4.3 Avaliação do Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI).....	28
4.4.4 Avaliação da Escala de Estresse no Trabalho	28
4.5 ASPECTOS ÉTICOS	29
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS.....	54
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	55
ANEXO B– Questionário Sociodemográfico	57
ANEXO C – Questionário da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref).....	59
ANEXO D – Questionário de Percepção do Bem-Estar Individual.....	63
ANEXO E – Aplicabilidade do Pentágulo do bem-estar.....	66
ANEXO F – Questionário de Escala de Estresse no Trabalho (EET).....	67

1 INTRODUÇÃO

É pelo trabalho desempenhado que o trabalhador busca, em diversas organizações, atingir a satisfação de suas necessidades, o seu sustento, e se transforma como pessoa e profissional, pois esses ambientes são organizados de tal maneira a agrupar esses indivíduos com metas e objetivos comuns ou semelhantes, estando em constantes transformações (KUROGI, 2015).

As condições de trabalho sempre foram alvo de reivindicações ao longo dos anos por parte dos trabalhadores, aumentando as preocupações com as soluções para a produtividade e competitividade, sem perder de vista a qualidade de vida do trabalhador (SENA, 2011). Diante disso, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ao longo dos anos, vem ganhando representatividade devido às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, passando de relações exclusivamente laborais, para uma conscientização de que o local de trabalho interfere diretamente na qualidade de vida do trabalhador, produzindo um ambiente de trabalho mais humanizado, que deve servir tanto os desejos mais altos dos trabalhadores, quanto as suas mais básicas necessidades (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019; SENA, 2011).

Nesse contexto, o novo modelo de gestão é fundamentado no aspecto biopsicossocial do colaborador, que passa a tratá-lo como um todo, um ser dotado de desejos, ambições e indissociável, que influência e interfere em sua capacidade de produção, e esses fatores devem ser levados em conta pelos gestores das instituições (EVANGELISTA, 2015).

Quando tais fatores são banalizados, sintomas físicos e psicossociais podem desencadear variadas enfermidades, dentre elas o estresse. Dessa forma, a necessidade pelo estudo do estresse ocupacional vem aumentando desde a década de 90, visto refletir diretamente no cotidiano dos trabalhadores, em especial no que se refere aos impactos sobre a saúde dos profissionais, levando a um maior alerta aos riscos psicossociais provocados por este agravo de saúde (SOUSA; ARAÚJO, 2015).

O estresse está inserido em todas as profissões, porém, o profissional nutricionista está diretamente envolvido com a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos pacientes, tendo no contexto multidisciplinar um papel fundamental na evolução favorável do paciente, contribuindo com os conhecimentos e informações relevantes sobre hábitos alimentares prévios e o significado dos alimentos, visando diminuir as angústias e os sofrimentos presentes. Assim, as condições e ambiente de trabalho destes

profissionais podem implicar em riscos para a sua saúde, aumentar os níveis de ansiedade e depressão, além de piorar o humor e diminuir a capacidade de trabalho (CARAÚNA, 2015; MAGALHÃES; DE OLIVEIRA; CUNHA, 2018).

Diante das exigências impostas pelo mercado de trabalho, o nutricionista, além de profissional focado na área da saúde, também exerce um papel organizacional, atuando na produção de refeições, com aplicação de conhecimentos específicos da área de gestão, tendo competências tanto do ponto de vista pessoal quanto gerencial (NÓBREGA et al., 2012).

Considerando as atribuições legais diante da complexidade e amplitude do trabalho do nutricionista no ambiente hospitalar, questiona-se qual o nível de estresse e a percepção da qualidade de vida a que profissionais das áreas de clínica e produção estão sujeitos. Neste sentido, o estudo desta temática visa ocupar uma lacuna ainda existente na literatura científica especializada pela escassez de trabalhos, ajudando desta forma a melhor entender o impacto que a atuação organizacional exerce sobre a saúde destes trabalhadores.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a qualidade de vida no trabalho e nível de estresse ocupacional entre nutricionistas da área clínica e de produção no âmbito hospitalar.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Traçar o perfil sócio-demográfico e ocupacional dos profissionais nutricionistas de clínica e produção;
- ✓ Avaliar o perfil da qualidade de vida no trabalho desses profissionais;
- ✓ Identificar o perfil do estilo de vida individual;
- ✓ Avaliar o nível de estresse dos profissionais e a influência sobre sua saúde.

3 REFERÊNCIAL TEÓRICO

3.1 UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO HOSPITALAR

Atividades de alimentação e nutrição são realizadas nas Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), caracterizando a alimentação coletiva. Podem ser desenvolvidas em instituições, comércio, hotéis, comissionárias ou cozinhas assistenciais em saúde. Além disso, elas podem estar implementadas em indústrias, empresas, escolas e hospitais em variadas formas gerenciais (ABREU; SPINELLI, 2019). A Resolução RDC nº 216, 15 de setembro de 2004, dispõe do Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação, com o objetivo de garantir as condições higiênico-sanitárias dos alimentos preparados, garantindo a proteção à saúde da população.

Conceitualmente, as UAN são ambientes que trabalham de forma organizada e realizam uma sequência de atos que se destina, através de um padrão dietético e higiênico adequado, a fornecer refeições para coletividades de forma balanceada, se adequando às necessidades nutricionais de sua clientela, e ajustando-se às condições financeiras de cada local (ABREU; SPINELLI, 2019).

A estrutura física adequada para uma UAN tem como finalidade favorecer instalações práticas e adequadas, garantindo a maior eficácia operacional, bem como a qualidade da produção do serviço prestado aos comensais sejam eles pacientes ou funcionários. A disposição físico-funcional das Unidades de Alimentação e Nutrição compreende desde a construção do projeto de edificação, a seleção e aquisição de utensílios, equipamentos, móveis, o dimensionamento de áreas e a ambiência do local. Diversos fatores devem ser levados em consideração na ambiência das Unidades de Alimentação e Nutrição, sem repouso de equipamentos, sem situações estressantes de trabalhos, sem não conformidades na ventilação, iluminação, ou temperatura, possibilitando uma condição de trabalho conforme, garantindo além da saúde dos empregados, facilidade de supervisão e de manutenção e, especialmente, atingir os objetivos com o menor investimento de capital (BRAGA et al., 2020; CARREGOSA et al., 2020).

No contexto hospitalar, a clientela geralmente é composta por pacientes, acompanhantes e servidores, sendo esses enfermos e sadios. Desta forma, é de grande responsabilidade das UAN disponibilizar de refeições equilibradas nutricionalmente, possuindo papel fundamental na prevenção, tratamento e recuperação da saúde dos pacientes (BRITTO; BEZERRA, 2013; NOVINSKI; ARAÚJO; BARATTO, 2017).

3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atualmente, devido às mudanças ocorrendo constantemente no mundo do trabalho devido à tecnologia, novos produtos e serviços, tem aumentado a cada dia a competitividade das organizações. Devido a isso, os colaboradores estão recebendo maior atenção como o fator central para o crescimento da empresa, ganhando destaque a temática Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que reflete diretamente na produtividade das organizações (EVANGELISTA, 2015).

Um dos assuntos que vem sendo bastante discutido no mundo dos negócios é a Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como característica diversos fatores para satisfazer as necessidades dos trabalhadores durante a sua jornada laboral, garantindo sua satisfação com a empresa, tornando o ambiente de trabalho prazeroso e produtivo e trazendo retorno positivo para a organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

As empresas buscam meios de realizar ações para atingir os objetivos, tanto organizacionais como de seus colaboradores, pois possuem uma interdependência envolvendo empresa/relações de trabalho/trabalhador, a fim de que se mantenha a sobrevivência das organizações, uma vez que afeta, de forma positiva ou não, a vida do funcionário dentro ou fora da organização. Porém, a preocupação dos líderes organizacionais pela qualidade de vida no trabalho é uma estratégia das instituições há bastante tempo (KUROGI, 2015; EVANGELISTA, 2015).

O trabalhador, na maioria das vezes, passa grande parte do seu tempo no trabalho, e isso irá refletir na sua personalidade e saúde mental, sendo necessário ao gestor a percepção da importância da qualidade de vida na organização, pois irá refletir nos resultados e na reputação da empresa no mercado. O ambiente em que o trabalhador está inserido deve oportunizar as condições necessárias para o desenvolvimento harmônico entre os setores e seus colaboradores, com o emprego de diferentes métodos

de integração organizacional, como por exemplo: dinâmicas em grupos, *coffee-breaks*, dentre outros (EVANGELISTA, 2015).

Dessa maneira, é perceptível que a qualidade de vida no trabalho não indica somente a qualidade física do sujeito, inclui também a sua qualidade mental, não estando somente relacionada com a vida no trabalho, mas, além disso, aos aspectos da vida de não-trabalho, sendo a QVT em sua totalidade, envolvendo uma harmonia desses aspectos, pois estão totalmente inseridos em um ambiente onde há diversos desafios envolvidos com objetos, tecnologias e, principalmente, com as outras pessoas (CHEREMETA et al., 2011).

Para identificar a importância dos funcionários na empresa, é de suma importância a aplicação da Gestão de Qualidade de Vida, onde ferramentas de QVT possuem diversos objetivos como tornar o ambiente de trabalho mais agradável; melhorar para o trabalhador os aspectos de saúde física, emocional, social; dentre diversas outras vantagens para todos inseridos na organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Neste sentido, a partir dos estudos relacionados à qualidade de vida, foram surgindo diversas ramificações, dentre elas a qualidade vida relacionada à saúde (QVRS) e a qualidade de vida no trabalho (QVT) (CHEREMETA et al., 2011).

Ao longo do tempo, inúmeros autores realizaram a construção de diferentes ferramentas para mensurar os níveis de QVT nas organizações e empresas, destacando-se o modelo de Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Fernandes (1996), e os mais atuais: Rueda et al. (2013), com a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (E-QVT); Fernandes (2006) e Reis Júnior (2006) com o QWLQ-78, e Cheremeta et al. (2011), com a sua versão abreviada QWLQ-bref (ALVES et al., 2019; MACHADO et al., 2018).

O primeiro estudo desenvolvido sobre qualidade de vida no trabalho adaptado a realidade brasileira, foi feito por Quirino e Xavier (1987), realizado na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. Relatam que existem dois caminhos de se mensurar a qualidade de vida nas organizações, uma delas é através da abordagem objetiva, que indicaria a avaliação das condições materiais, como por exemplo, a disponibilidade de equipamentos, níveis salariais, ambiente físico, entre outros. A outra,

através da abordagem subjetiva, que analisa as percepções de satisfação dos trabalhadores com as condições objetivas (satisfatórias ou não satisfatórias).

Reis Júnior (2011) desenvolveu o instrumento QWLQ-78 para avaliação da qualidade de vida no trabalho utilizando a metodologia baseada na construção do WHOQOL-100, da Organização Mundial da Saúde. Foram criadas ao todo 78 questões para avaliar 65 indicadores, utilizando os mais reputados modelos de QVT para a base de criação da lista dos indicadores. Abrange quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. O domínio Físico/Saúde refere-se aos aspectos relacionados com a saúde, doenças e hábitos saudáveis dos colaboradores, e está composta por 17 questões; o Psicológico aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e auto-estima dos colaboradores, composto por 10 questões; o domínio, Pessoal aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho, tendo 16 questões e, por fim, o Profissional, que aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a QV dos colaboradores, composto por 35 questões.

Posteriormente, Cheremata et al. (2011) propôs uma versão abreviada do instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho QWLQ-78, o QWLQ- bref, sendo ele composto de apenas 20 questões, sendo bastante utilizado, por demandar menos tempo tanto para sua aplicação, quanto para a tabulação dos dados, e apresenta propriedades psicométricas satisfatórias e resultados fidedignos. O QWLQ-bref é dividido em quatro domínios: físico, psicológico, pessoal e profissional, sendo quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional.

3.3 SAÚDE DO TRABALHADOR

O trabalho é imprescindível ao desenvolvimento social, econômico e técnico, e representa um papel de grande importância ao longo de toda a história da humanidade, pois este caracteriza meio de sobrevivência, *status*, formação, identidade e lugar social. Para Carvalho et al. (2017), dependendo da cultura de cada local, pode ainda ter mais significação e contexto social.

Dessa forma, as doenças ocupacionais aparecem quando os trabalhadores são expostos através das atividades que desenvolvem, a riscos físicos e/ou emocionais. Dentre as causas mais comuns de afastamento do indivíduo de seu posto de trabalho estão as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (DORT), porém, encontram-se também entre as doenças ocupacionais aquelas provocadas pela exposição contínua a situações de elevado estresse (DE PAULA; HAIDUKE; MARQUES, 2016).

No Brasil, a Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990 dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. No seu artigo 6º, parágrafo 3º, regulamenta os dispositivos constitucionais sobre Saúde do Trabalhador, destinando, através de um conjunto de ações, de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como à recuperação e reabilitação da saúde dos profissionais submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Porém, a saúde do trabalhador vem sendo colocada pelas empresas/instituições em menor grau de importância e, somado a isso, o persistente receio de desemprego, o anseio em se qualificar melhor para garantir uma colocação no mercado de trabalho, a pressão no trabalho em função de prazos, qualidade e redução de custos, dentre outros fatores, tem gerado insatisfações ao trabalhador, submetendo-o muitas vezes a situações de riscos e de exposições, deixando em segundo plano a saúde até que o corpo mande sinais (PINHEIRO et al., 2017).

Assim, é de suma importância compreender a saúde do trabalhador em termos de gestão de pessoas, pois se sabe que a presença e a recorrência de alguns desses problemas de saúde apresentados pelos colaboradores da empresa podem estar relacionados ao estresse ocupacional, cujas causas são diversas (DE PAULA; HAIDUKE; MARQUES, 2016).

3.4 ESTRESSE OCUPACIONAL

O médico endocrinologista Hans Selye, durante a década de 50, foi o primeiro cientista a utilizar o termo “stress”, devido às suas observações nas pessoas que reclamavam de sintomas comuns e sofriam de doenças físicas. Isto o levou a fazer

pesquisas científicas em seu laboratório e definiu o estresse como o efeito inespecífico de alguma demanda seja mental ou somática sobre o corpo e, o estressor, o agente que provoca a reação ao estresse, seja de natureza física, mental ou emocional (CAMELO; ANGERAMI, 2004).

A síndrome foi dividida em três fases ou estágios: A fase de alarme, em que o organismo se prepara para a fuga ao agressor, sendo um comportamento de adaptação e visto como uma relação positiva, pois após o estresse possibilita uma volta à situação de equilíbrio; a segunda fase, chamada de resistência, onde o organismo se adapta para a homeostase e concentra a sua reação em um determinado órgão-alvo; e a terceira fase, a de exaustão, onde ocorre a falência dos órgãos devido ao alto consumo de energia e pelo excesso de atividades, levando a doenças orgânicas como, por exemplo, o infarto, hipertensão, dentre outros (CAMELO; ANGERAMI, 2004; FELIX et al., 2017).

Mesmo sendo fundamental para a vida humana, o trabalho pode ocasionar diversos riscos à saúde dos trabalhadores, destacando-se o estresse ocupacional, que é uma reação do indivíduo ao seu ambiente de trabalho, sendo um dos perigos que ameaça a saúde e compromete o bem-estar do indivíduo (KOLTERMANN et al., 2011; RESENDE, 2017).

Muito se sabe da importância dos colaboradores dentro de uma organização, consequentemente, é de suma importância a sua motivação e descanso. Sua necessidade é indispensável para, além de um desenvolvimento sadio do corpo e mente, que se busque evitar certos transtornos causados, muitas vezes, pelo esgotamento físico e mental, dentre os quais, a insônia, depressão ataques e síndromes como a do pânico e de Burnout (SOLDERA; MARTINS, 2017).

Os principais estressores organizacionais apontados na literatura estão divididos em dois tipos: os de natureza física (por exemplo: barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho), e os psicossociais, que incluem os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho e a autonomia/controle no trabalho. Desta forma, devido a sua abrangência, esse tema tem despertado grande interesse nos últimos anos pelos psicólogos organizacionais (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), têm sido crescente na literatura científica o interesse pelo estudo do estresse no trabalho, principalmente nos últimos anos. Um dos motivos para esse aumento é o impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no

bem-estar dos trabalhadores, com efeitos no funcionamento e na eficácia das organizações.

Principalmente na década de 90, com o aumento dos estudos relacionados ao estresse ocupacional e devido à existência de inúmeros instrumentos para a sua avaliação, eram poucos os que atendiam os parâmetros psicométricos e os postulados teóricos. No Brasil, a situação é delicada, pois os dois instrumentos existentes em circulação apresentavam problemas de validação (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Diante disso, Paschoal e Tamayo (2004) construíram e validaram um instrumento que visa mensurar o estresse ocupacional geral, sendo de fácil aplicação e que pode ser utilizado em diversos ambientes de trabalho e para variadas ocupações. A versão reduzida da escala é composta de 13 itens. Para a elaboração dos itens da Escala de Estresse no Trabalho (EET) foi analisado na literatura sobre estressores organizacionais de natureza psicossocial e sobre reações psicológicas ao mesmo, como também de instrumentos já existentes. Dessa forma, passou a ser uma alternativa que pode ser aplicada pelas organizações para elaborar medidas que visem à qualidade de vida dos seus trabalhadores.

3.5 PERFIL DO NUTRICIONISTA HOSPITALAR

O nutricionista, de acordo com a resolução do CFN nº 600, de 25 de fevereiro de 2018 é atuante na UAN, sendo o profissional responsável para planejar, organizar, dirigir, supervisionar e avaliar os serviços, sendo também responsável, nas instituições públicas ou privadas, a realizar assistência e educação alimentar e nutricional à coletividade ou a indivíduos sadios ou enfermos, sendo responsável pela administração da unidade e liderança de seus colaboradores.

Ser líder é uma ferramenta de suma importância tanto para outras profissões, quanto para o nutricionista, pois a equipe que é bem liderada pode conseguir maior desempenho nas atividades, respeito e comprometimento com o trabalho, menor índice de absenteísmo, melhorar as relações interpessoais dentro da empresa e, conseqüentemente, um ambiente de trabalho mais harmonioso, colaboradores motivados e confiantes no líder, além de proporcionar resultados excelentes para empresa. Dessa forma, é essencial a importância da liderança eficaz do nutricionista tanto na área administrativa, quanto em sua função de formação, para certificar que seus

colaboradores façam seu trabalho com excelência garantindo uma alimentação segura, saudável e nutricionalmente equilibrada, atrativa, saborosa e de qualidade para os pacientes e acompanhantes (DARIVA; OH, 2013).

Destaca-se a preocupação crescente com indicadores do estado nutricional do indivíduo hospitalizado, visto que o consumo nutricionalmente inadequado pode levar o paciente a um quadro clínico de desnutrição e insatisfação com as preparações oferecidas, sendo o profissional nutricionista, de forma multidisciplinar, responsável pela boa aceitação e consequente recuperação da saúde do paciente (NOVINSKY; ARAÚJO; BARRATO, 2017; SOUZA; GLÓRIA; CARDOSO, 2011).

O perfil de atuação destes profissionais tem sido objeto de alguns estudos. Principalmente, a falta de comunicação entre a produção de refeições e as unidades de internação, que dificulta a interação entre a prescrição e a elaboração da dieta, bem como a verificação da efetividade do tratamento nutricional oferecido. Tem destaque ainda a falta de definição clara das responsabilidades, insuficiente formação dos profissionais de saúde para lidar com os problemas nutricionais, pouca influência sobre a aceitação do paciente ao tratamento, falta de cooperação entre a equipe e envolvimento da gerência do hospital, além da sobrecarga de atividades relativas ao gerenciamento dos serviços (PEDROSO et al., 2011). Como consequência, esses profissionais envolvidos no processo de produção das refeições, com todas as responsabilidades que o cercam (pessoal, custos, materiais, produção), ficam inabilitados de ter uma maior aproximação com o paciente, para a construção de instrumentos que avaliem a efetividade da alimentação no tratamento dos clientes. Além destes aspectos, a interação entre o planejamento da dieta (a dietética) e a refeição oferecida aos pacientes (a execução do que foi prescrito), apresenta diversos problemas em sua operacionalização (SOUSA; PROENÇA, 2004).

4 MATERIAIS E MÉTODOS

4.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de uma pesquisa quantitativo descritiva, realizada por meio de um questionário online validado. Segundo Nunes et al. (2015), a pesquisa descritiva tem como característica ser um estudo observacional, onde não ocorre a interferência do pesquisador, e fundamenta-se na identificação, registro e análise das características dos fenômenos ou sistemas técnicos, e posteriormente a interpretação dos fatos do mundo físico sem, contudo, entrar no mérito dos conteúdos. A abordagem quantitativa tem natureza numérica, quando se pode transformar frases em números, quando se permite classificar objetos e pessoas em uma ordenação ou escala (DA SILVA et al; 2014).

4.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa compreenderam nutricionistas que trabalham em estabelecimentos hospitalares Federais vinculados à Universidade Federal de Campina Grande, sendo eles o Hospital Universitário Alcides Carneiro, localizado na cidade de Campina Grande, e o Hospital Universitário Júlio Bandeira localizado na cidade de Cajazeiras, ambos no estado da Paraíba, com atuação nas áreas de nutrição clínica e produção/gestão. Das 13 (treze) profissionais da amostra, 9 (nove) aceitaram responder a pesquisa, demonstrando interesse em participar do estudo a partir da concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo A). Estes profissionais foram convidados a responder um questionário *online*, elaborado a partir da plataforma Google formulários, o qual foi enviado pela responsável da pesquisa para o e-mail pessoal previamente cadastrado de cada profissional, visando à coleta sistemática dos dados.

4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram incluídos na pesquisa nutricionistas de ambos os gêneros, com pelo menos um ano de trabalho no estabelecimento. Foram excluídos os nutricionistas sem vínculo com as instituições e que atuam apenas a nível ambulatorial.

4.4 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS E ANÁLISE ESTATÍSTICA

O formulário aplicado consta de cinco sessões, sendo quatro destas com questionários já validados. Estes contêm uma breve descrição do objetivo da pesquisa, e os profissionais tiveram um prazo de até 2 (duas) semanas para responder.

4.4.1 Identificação do perfil sóciodemográfico e ocupacional dos nutricionistas

Para a avaliação do perfil sóciodemográfico e ocupacional dos nutricionistas, foi aplicado um questionário estruturado contendo 20 perguntas, envolvendo variáveis sobre gênero, idade, estado civil, qualificação, tempo de formação acadêmica, renda, tempo de trabalho, treinamentos recebidos, exames de saúde, quantidade de horas trabalhadas por dia, turno de trabalho, realização de hora extra e, além disso, questões relacionadas à promoção de alimentação saudável no ambiente de serviço, segundo modelo adaptado de Sasaki (2008). Os dados coletados foram armazenados em uma planilha do programa Microsoft Office Excel 2010, para a análise dos dados através do emprego de estatística descritiva.

4.4.2 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 Cheremeta (2011), compreendendo quatro domínios conceituais de QVT, sendo eles: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Cada categoria possui suas questões que estão detalhadas conforme 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 2010. Calculou-se, para cada um dos domínios, média e desvio padrão dos escores transformados (percentuais).

4.4.3 Avaliação do Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI)

Para a avaliação do perfil do estilo de vida dos profissionais, utilizou-se o método do Pentáculo do Bem-Estar (PBE) (Anexo E) 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, relacionamento social e controle do estresse. Para cada categoria foi solicitado ao participante fazer uma autoavaliação, respondendo cada questão numa escala *likert* que variava de “0” a “3”, onde o “0” (zero) representava que absolutamente não faz parte do estilo de vida do profissional e o “3” (três), a verdadeira realização do comportamento citado no seu dia-a-dia. Para a interpretação dos resultados, foi utilizado 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.

Após o preenchimento, realizou-se a soma de cada questão e dividiu-se por três para obter o índice e sua classificação, sendo considerado os índices menores 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 o programa da Microsoft Excel 2010.

Com base nas respostas obtidas do questionário, foi colorida a figura do Pentáculo do Bem Estar (PBE) (Anexo E), de acordo com as faixas representativas de cada um dos itens autoavaliados. Como parâmetro, quanto mais colorida ficar a figura, mais adequado o estilo de vida do grupo, considerando os cinco fatores relacionados à qualidade de vida.

4.4.4 Avaliação da Escala de Estresse no Trabalho

Para a avaliação do estresse ocupacional, foi utilizada a versão reduzida da Escala de Estresse no Trabalho (EET) (Anexo F) proposto por Paschoal e Tamayo (2004), composta de 13 questões referentes a situações relacionadas ao ambiente de trabalho.

Para preencher o questionário, cada participante marcou a opção que melhor correspondeu 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.

Utilizou-se a metodologia preconizada por Almeida et al. (2015) para a padronização dos escores, conforme fórmula adaptada abaixo descrita. Para se identificar o nível de estresse de cada indivíduo/grupo foi feita 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, 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%, após isso, os resultados são classificados em 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):

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

Legenda:

EP = Escore Padrão

$\sum PV$ = Somatório dos pontos válidos

P_{min} = Pontuação mínima da soma das respostas

$P_{máx}$ = Pontuação máxima da soma das respostas

4.5 ASPECTOS ÉTICOS

Os participantes consentiram em participar do estudo, de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS), concordando com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) elaborado conforme a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que trata de pesquisa com seres humanos.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos do HUAC/UFCG através do CAAE: 46446721.7.0000.5182.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS NUTRICIONISTAS

O perfil sociodemográfico dos nutricionistas da amostra está apresentado na tabela 1. Os dados demonstram que 100% (n= 9) dos nutricionistas hospitalares são do gênero feminino, com idade entre 28 e 51 anos, média de 39 anos, renda de 3 a 4 salários mínimos. Essa predominância do sexo feminino na profissão também foi encontrada em dados de uma pesquisa realizada em 2016 pelo Conselho Federal de Nutricionistas, mostra que 94,1 % são do gênero feminino no Brasil (2016). Estes resultados também corroboram com o estudo de Gonçalves (2016), onde o gênero feminino correspondia a 96,55% dos nutricionistas de instituições hospitalares.

Esse perfil feminino tem origens históricas e essa característica continua até os dias atuais, associando o curso de Nutrição às mulheres, por estar relacionado com a saúde da família, controle da economia doméstica, além disso, achava-se que a profissão era uma dilatação das suas atribuições domésticas (ANDRADE; LIMA, 2003).

Tabela 1– Dados sociodemográficos gerais dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

Variável	N	%
Área de atuação		
Clínica	05	55,6%
Produção	02	22,2%
Os dois	02	22,2
Gênero		
Feminino	09	100%
Masculino	-	-
Estado civil		
Solteiro	02	22,2%
Casado	07	77,8%
Viúvo	-	-
Separado	-	-
Qualificação		

Graduação	-	-
Aperfeiçoamento/atualização	-	-
Especialização/MBA	03	33,3%
Mestrado	06	66,7%
Doutorado	-	-
	-	-
Tempo de Trabalho		
Menos de 1 ano	01	11,2%
Entre 1 e 5 anos	06	66,6%
Entre 6 e 10 anos	-	-
Mais de 10 anos	02	22,2%
Participou de algum treinamento?		
Sim	03	33,3%
Não	06	66,7%
Quem orientou o treinamento?		
O nutricionista	02	66,7%
O diretor	-	-
Equipe especializada	01	33,3%
Outro funcionário com a mesma função que você exerce	-	-
Foi orientado quais tarefas iria desenvolver?		
Sim	02	22,2%
Não	07	77,8%
Fez algum exame admissional de saúde?		
Sim	08	88,9%
Não	01	11,1%
Com que frequência os exames são exigidos?		
De 6 em 6 meses	-	-
De ano em ano	06	66,7%
De 2 em 2 anos	-	-
Não são exigidos	02	22,2%
Não sei	01	11,1%
Qual o seu vínculo empregatício com o estabelecimento?		
Contratado pela empresa	02	22,2%
Contratado por outra empresa (Terceirizado)	-	-
Concursado	07	77,8%

Quantas horas você trabalha por dia?

6 horas	-	-
8 horas	06	66,6%
12 horas	03	33,4%

Quantos dias na semana você trabalha?

3 dias	04	44,4%
4 dias	02	22,2%
5 dias	03	33,4%

Qual é a sua jornada de trabalho?

Manhã	-	-
Tarde	-	-
Noturno	-	-
Manhã e tarde	09	100%

Você faz “horas extra”?

Sim	03	33,3%
Não	06	66,7%

Quantas horas você tem de almoço?

1h	06	66,7%
2h	01	11,1%
Menos de 1h	01	11,1%
Não tem	01	11,1%

Nos últimos 12 meses, você participou de alguma atividade sobre saúde e alimentação saudável promovidas pela empresa em que trabalha?

Sim	05	55,6%
Não	04	44,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, a maior parte (n = 6 / 66,6%) dos profissionais tem entre 1 e 5 anos. Essa situação reflete um profissional recente, que pode aperfeiçoar suas competências diante da complexidade de um contexto hospitalar.

A jornada de trabalho de 8 horas foi o que predominou nas instituições (66,6%), dado este semelhante encontrado no estudo de Santos e Diez-Garcia (2011).

Do total de profissionais, 2 (22,2%) atuam nas duas áreas (clínica e de produção) o que pode levar a uma fragmentação do trabalho entre o setor de produção e os leitos hospitalares, inviabilizando uma execução adequada das funções em ambas as áreas.

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

Na tabela 2, os resultados obtidos nas respostas do QWLQ-bref foram expressos por médias e desvio padrão dos escores transformados (percentuais), calculados previamente para cada um dos domínios:

Tabela 2- Resultado da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref) sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

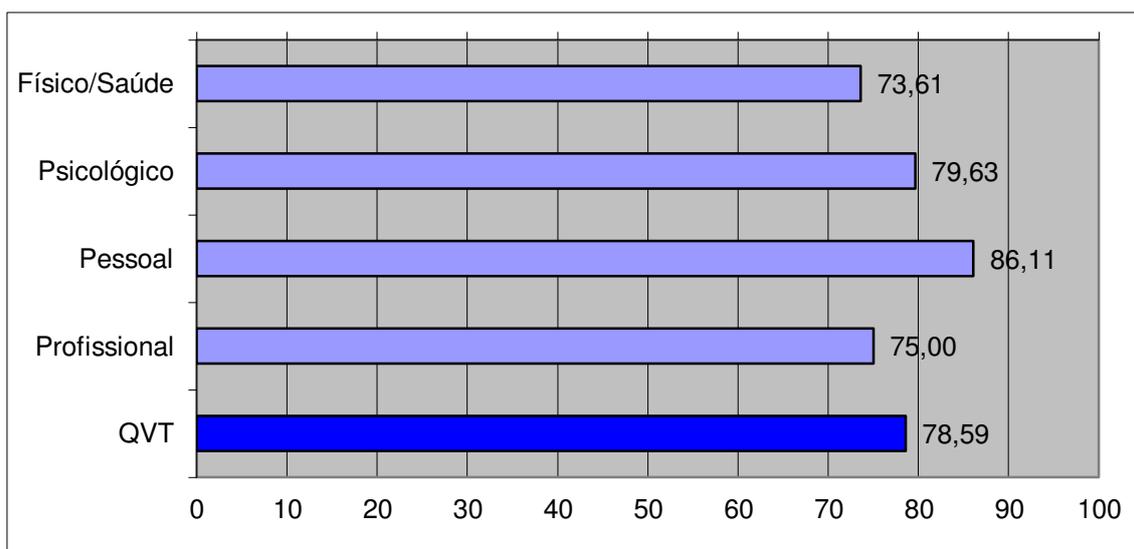
Questões por domínio	Média/DP
Pessoal	4,44
Q6 – Você se sente realizado com o trabalho que faz?	0,41
Q10 – Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	0,47
Q11 – Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	0,49
Q15 – Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	0,47
Saúde	3,94
Q4 – Em que medida você avalia o seu sono?	1,09
Q8 – Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	1,19
Q17 – Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	0,66
Q19 – Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	0,49
Psicológico	4,18
Q2 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	0,62
Q5 – Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	0,66
Q9 – Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	0,81
Profissional	4,00
Q1 – Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no	0,66

trabalho?	
Q3 – Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	0,56
Q7 – Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	0,49
Q12 – Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	0,68
Q13 – Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	0,66
Q14 – Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	0,47
Q16 – Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?	0,78
Q18 – Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	0,62
QVT como fator global	4,14
Q20 – O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	0,87

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os índices dos quatros domínios foram transformados em porcentagem como mostra o Gráfico 1 a seguir:

Gráfico 1 – Porcentagem das médias dos domínios e da QVT do grupo de nutricionistas dos hospitais do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.



A escala proposta para avaliação do instrumento, e a classificação da QVT no instrumento QWLQbref é representada na Tabela 3:

Tabela 3: Classificação proposta 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 encontra-se a classificação da QVT do presente estudo:

Tabela 4 – Classificação do QWLQ-bref dos Nutricionistas dos hospitais do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

Domínios QWLQ-bref	Classificação
Pessoal	Muito satisfatório – 86,11% (4,44)
Saúde	Satisfatório – 73,61% (3,94)
Psicológico	Muito satisfatório – 79,63% (4,18)
Profissional	Satisfatório – 75% (4,0)
QVT	Muito satisfatório – 78,59% (4,14)

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No presente estudo, todos os domínios tiveram índices altos, sendo classificados como satisfatórios e muito satisfatórios. Isso mostra alta QVT dos nutricionistas hospitalares em ambas as Instituições, o que leva a diversos retornos positivos para as instituições. Isso revela que os profissionais mais satisfeitos apresentaram maior qualidade de vida relacionada ao seu trabalho neste estudo. Destaca-se o domínio pessoal, que abrange os aspectos familiares, crenças pessoais religiosas e aspectos culturais que influenciam no trabalho dos profissionais, obtendo maior índice (86,11%) registrado em escala centesimal e mantendo-se acima do resultado total de QVT, assim como o domínio psicológico, ficando em segundo lugar na classificação centesimal (79,63%). É possível perceber que os profissionais que consideram satisfeitos com o trabalho também apresentam satisfação pessoal, além de serem motivados no trabalho e possuírem uma elevada autoestima.

Dados bastante semelhantes ao deste estudo foram encontrados por Galvão (2018) entre funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição de um hospital universitário de Pernambuco, onde a QVT foi considerada satisfatória, bem como os domínios físico/saúde e profissional. Já os domínios psicológico e pessoal foram considerados muito satisfatórios com valores de 77,6 e 82,18, respectivamente.

Percebe-se que, o resultado da QVT depende da harmonia de diversos aspectos, sendo a maioria relacionada com aspectos da vida no trabalho, mas também estão inseridos os aspectos da vida de não trabalho (CHEREMATA et al, 2011).

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

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

Tabela 5 – Média das afirmativas dos componentes do Perfil do Estilo de Vida (PEVI) dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

Componentes do PEVI					
Afirmativas	Nutrição	Atividade Física	Comportamento Preventivo	Relacionament o Social	Controle do Estresse
1	2,4	1,5	2,5	2,7	2,0
2	2,3	2,3	1,8	2,6	2,0

3	2,8	1,0	3,0	2,1	2,3
---	-----	-----	-----	-----	-----

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

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

Intervalo das médias	Pontuação	Classificação do PEVI
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 dos nutricionistas hospitalares, 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 Pentágulo 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) dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

Componentes	Média (DP)	PEVI	Ordem de relevância
Nutrição	2,5 (0,49)	Positivo	1°
Atividade Física	1,6 (1,15)	Positivo	5°
Comportamento preventivo	2,4 (1,06)	Positivo	3°
Relacionamentos	2,5 (0,83)	Positivo	2°
Controle do estresse	2,1 (0,95)	Positivo	4°

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A tabela acima (tabela 7) apresentada pela população em estudo mostra que todos os componentes tiveram classificação positiva, refletindo uma percepção positiva do estilo de vida. Apesar da classificação positiva, o componente mais negligenciado pelos participantes foi o da Atividade Física, apresentando a menor média e tendo

ficado em 5º lugar na ordem de relevância, demonstrando pouca prática de atividade física pelos nutricionistas como parte de seu estilo de vida.

Timosse et al. (2006) relata que muitas pessoas insistem em negligenciar diversos pontos do seu estilo de vida apesar do grande conhecimento e informações disponíveis sobre isso e suas consequências para a saúde.

Sabe-se que o sedentarismo e a pouca atividade física propiciam o desenvolvimento de diversas doenças ao longo da vida, o que sustenta a necessidade de se promover mudanças no estilo de vida para que ocorram melhorias no bem-estar geral do indivíduo (ASSUMPÇÃO; MORAIS, FONTOURA, 2002).

Uma visão geral do PEVI, expresso na forma do Pentágulo do Bem-estar, representando o grupo dos nutricionistas hospitalares estudado, está descrito abaixo conforme Figura 1. 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.

Percebe-se na figura 1 que o item menos preenchido foi o componente “atividade física” onde obteve na pergunta “F” média de pontuação “1”, indicando desta forma, uma percepção negativa do grupo. As demais perguntas tiveram médias altas (pontuação “2” e “3”), indicando que, no geral, o grupo obteve uma percepção positiva do estilo de vida.

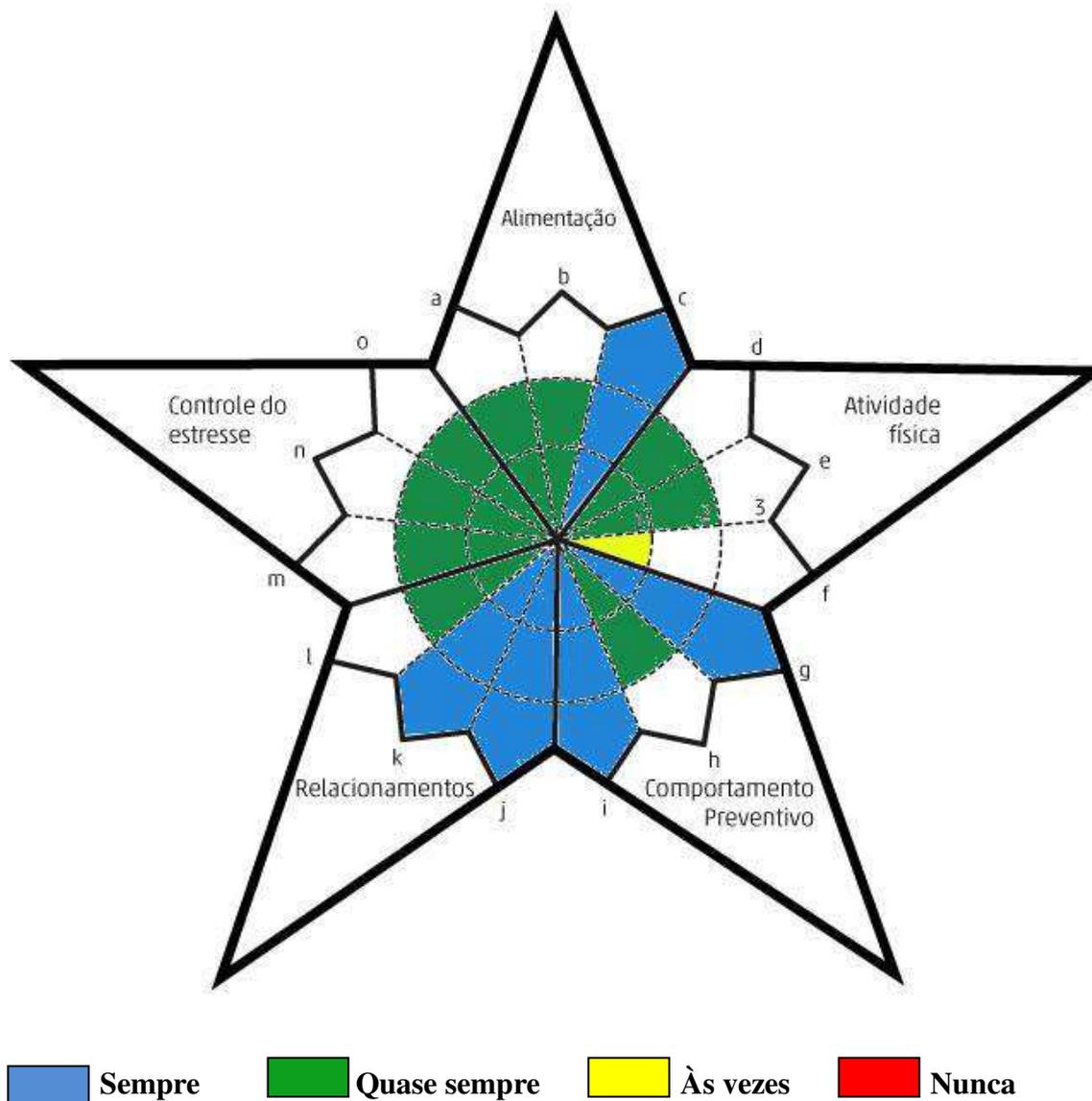
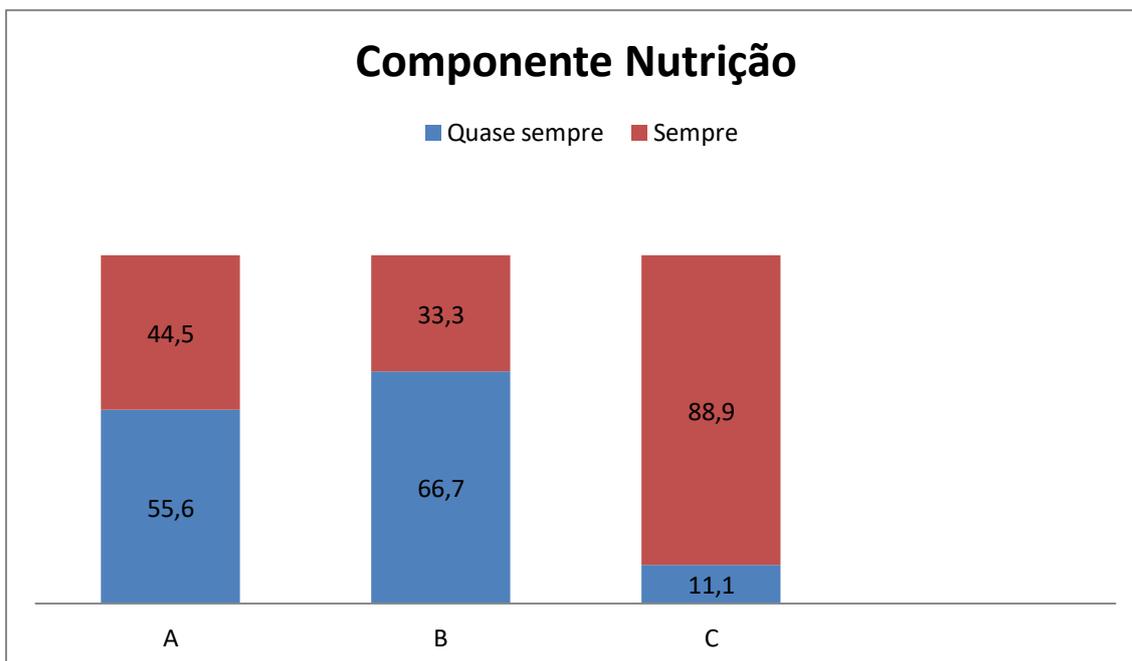


Figura 1 – Pentáculo representativo do Bem-Estar geral dos Nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

5.3.1 Componente Nutrição

Através dos dados obtidos nas afirmativas do componente “Nutrição”, representado no Gráfico 2 abaixo, observa-se que a percepção dos nutricionistas em relação a sua alimentação mostrou-se adequada, tendo em vista as médias das perguntas relacionadas a este item avaliarem resultados dentro do parâmetro considerado positivo, sendo a maioria avaliada com “sempre” e “quase sempre”.

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



A questão “A” (Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e verduras?): 55,6% dos nutricionistas afirmaram que quase sempre consomem esses alimentos diariamente, mostrando que possuem uma alimentação saudável. A questão “B” (Você evita ingerir alimentos gordurosos e doces), 66,7% afirmaram que quase sempre evitam esses tipos de alimentos nos seus hábitos diários, e na questão “C” (Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo?), 88,9% da amostra respondeu que possui esse hábito.

Resultados semelhantes positivos para as três questões foram encontrados por Araújo (2018) cujo objetivo foi conhecer o estilo de vida dos nutricionistas gestores de unidade de alimentação coletiva.

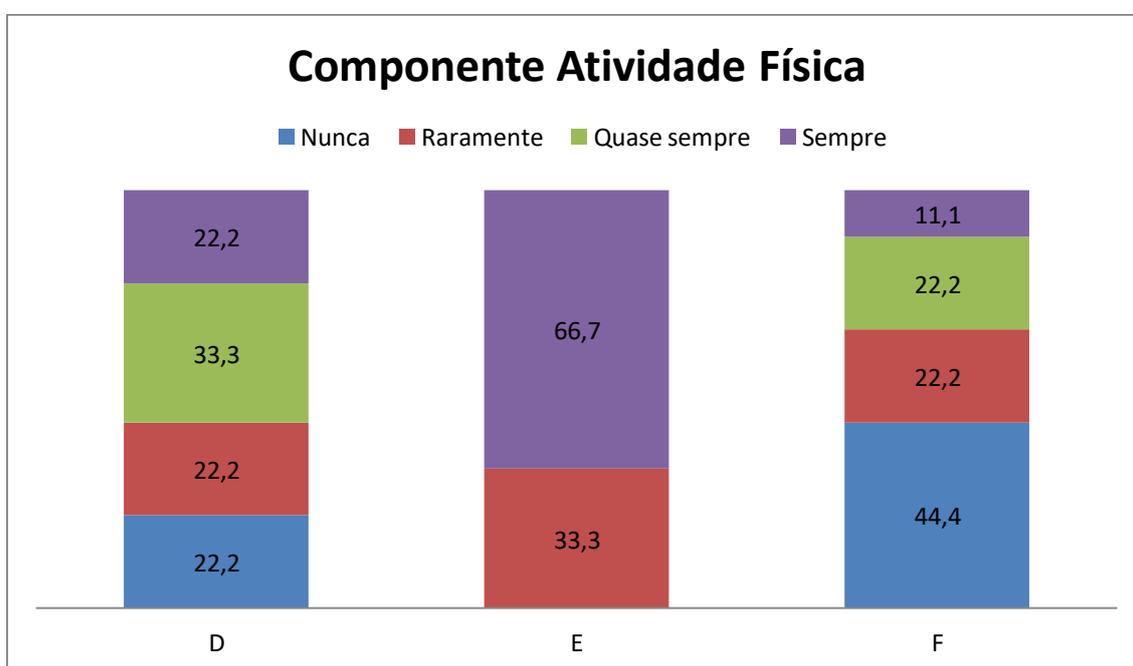
Doenças crônicas como diabetes mellitus, hipertensão arterial sistêmica e obesidade, são diversas comorbidades que estão relacionadas com hábitos de vida não saudáveis, e através de medidas simples como a redução do sal na dieta, aumento da ingestão de frutas e vegetais e redução do consumo de bebidas alcoólicas, aliadas a atividades físicas regulares visam à prevenção e controle dessas doenças (SCHNEIDER et al., 2021).

5.3.2 Componente Atividade Física

No que se refere ao componente “Atividade Física”, representado no Gráfico 3 abaixo, 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?) 33,3% dos nutricionistas relataram que quase sempre praticam atividade física regularmente, quanto à pergunta “E” (Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular?) 66,7% dos nutricionistas relataram que sempre realizam tais exercícios, porém na questão “F” (No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa escadas em vez do elevador) 44,4% responderam que “nunca”, tendo essa pergunta a menor média das respostas (1,0).

Colaboradores saudáveis possuem aumentada capacidade de responder positivamente ao trabalho, dessa forma, a prática de exercícios físicos e atividade física devem ser estimuladas pelas instituições de trabalho (TIMOSSI et al., 2006).

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



5.3.3 Componente Comportamento Preventivo

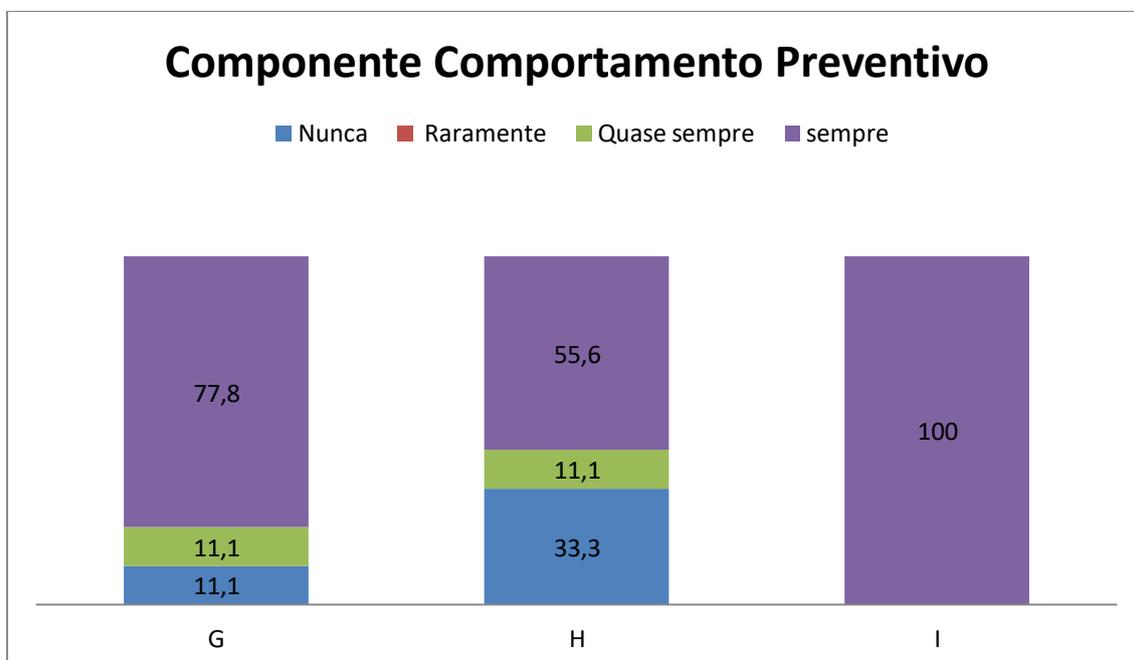
De acordo com os dados obtidos nas afirmativas do componente “Comportamento Preventivo”, representado no Gráfico 4 abaixo observa-se um perfil

bastante positivo, tendo esse item obtido a terceira maior média. Ao responderem a questão “G” (Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los?), 77,8% dos respondentes relataram que “sempre”; na pergunta “H” (Você não fuma e ingere álcool com moderação (menos de 2 doses ao dia)?, 55,6% responderam “sempre” indicando um comportamento preventivo adequado, e ao responder a questão “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 que sempre realizam esse tipo de conduta. Dados semelhantes foram encontrados nos estudos de Araújo (2018) e Silva (2016).

Nahas (2010) afirma que os adultos jovens tendem a se preocupar pouco com os comportamentos preventivos e acham que problemas sérios não vão acontecer com eles, e nessa fase, comportamentos preventivos relativamente simples podem ser a maneira mais eficaz de preservar a saúde e a própria vida.

Através dos dados obtidos foi possível reconhecer que os colaboradores destas instituições possuem um Comportamento Preventivo positivo.

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

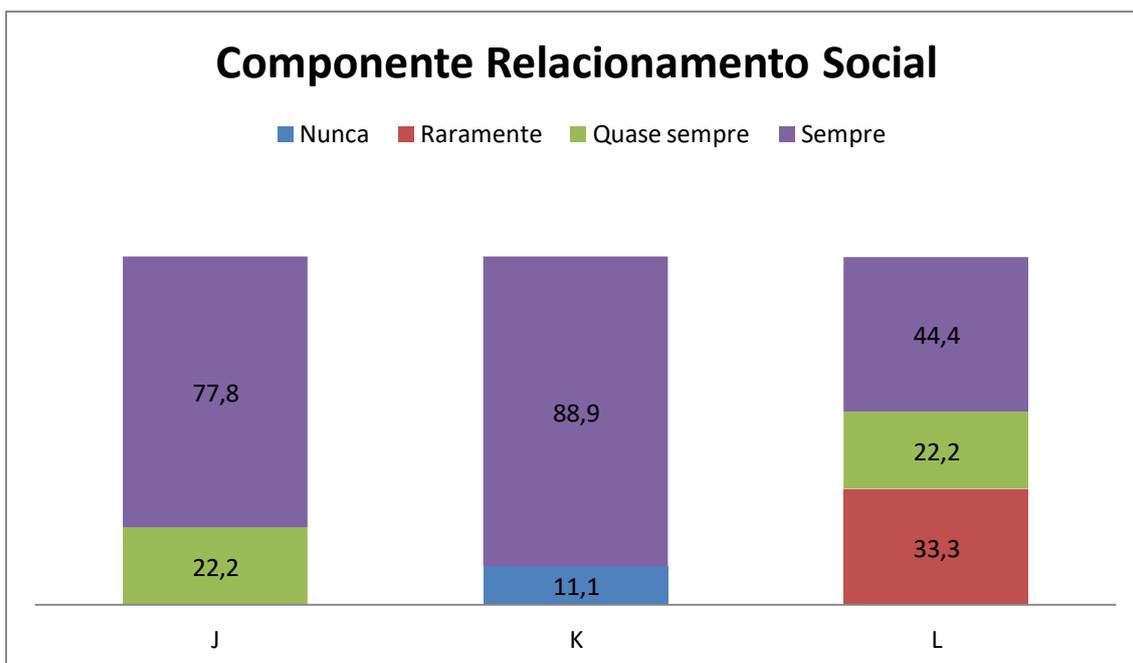


5.3.4 Componente Relacionamento Pessoal

Avaliar a qualidade dos relacionamentos do indivíduo consigo mesmo e com as pessoas à sua volta é de extrema importância, pois por natureza a vida humana é feita de relacionamentos, e é preciso se relacionar bem com as outras pessoas para se ter uma vida com qualidade (NAHAS; BARROS; FRANCALACCI, 2000).

Através dos dados obtidos nas afirmativas do componente “Relacionamento Pessoal”, que estão representados no Gráfico 5 abaixo, pode-se perceber que o fator convívio social dos nutricionistas hospitalares apresenta um valor alto, sugerindo um comportamento positivo.

Gráfico 5 – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Relacionamento Pessoal (J, K, L).



Ao analisarmos a questão “J”: “Você procura cultivar amigos e está sempre satisfeito com seus relacionamentos?”, 100% dos participantes responderam que “sempre” e “quase sempre”, demonstrando que todos os participantes procuram cultivar amigos e estão satisfeitos com seus relacionamentos. A questão “K” (Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo ou participações em associações?) alcançou maior índice, onde 88,9% dos nutricionistas responderam “sempre”. Na questão “L” (Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social?), 44,4% respondeu “sempre”, procuram sempre ser ativos em suas

comunidades, sentindo-se útil neste ambiente social, porém 33,3% afirmaram que a atuação neste quesito não é constante, acontece raramente.

Segundo Ponte et al. (2004), a saúde está diretamente relacionada com a forma como interagimos com a natureza e organizamos a vida social, ou seja, o processo de adoecimento não está no homem como natureza pura, mas, como algo também produzido socialmente.

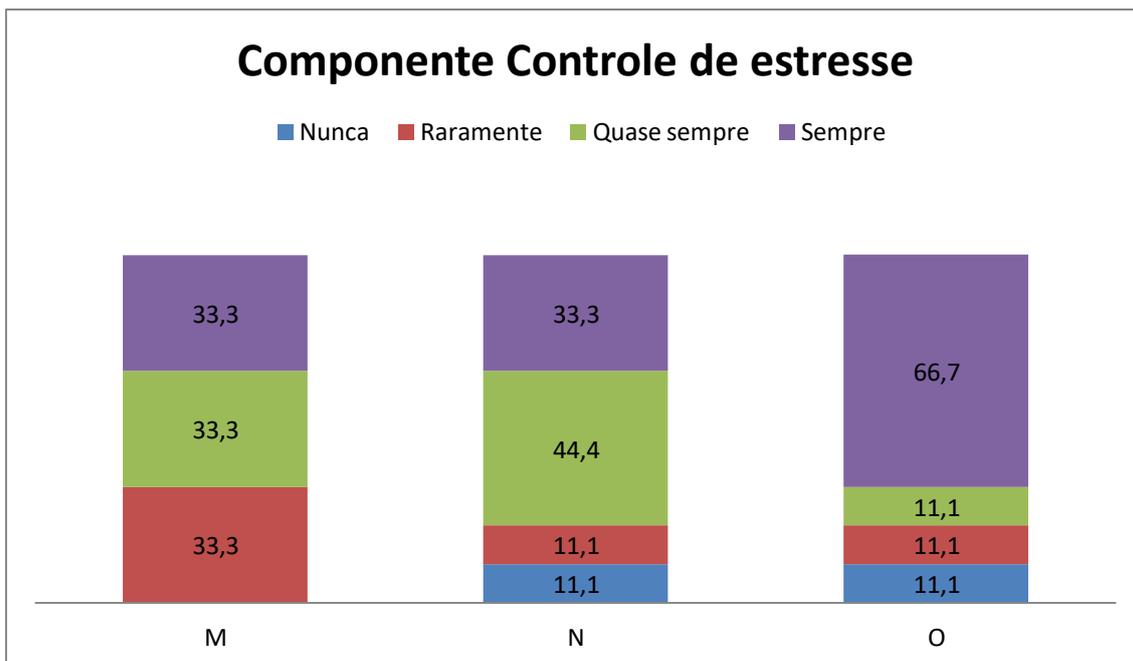
5.3.5 Componente Controle do Estresse

De acordo com os dados obtidos nas afirmativas do componente “Controle do Estresse”, representado no Gráfico 6 abaixo percebeu-se que a maioria das repostas variaram entre “quase sempre” e “sempre”, indicando que os indivíduos se preocupam em saber lidar com a presença de fatores estressores em sua rotina diária, classificando dessa forma um perfil de estilo de vida positivo para este componente.

Ao analisarmos as três perguntas percebemos que os resultados referentes a questão “M” [Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar?], observou-se que 66,6% dos nutricionistas praticam este tipo de comportamento; com relação a questão “N” (Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?), 44,5% das respostas foram “quase sempre” e na questão “O” (Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?), obteve o maior índice, onde 66,7% relataram que sempre conseguem praticar esse comportamento.

Mesmos trabalhando num ambiente sob muitos estímulos estressantes, é importante 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 fisicamente e socialmente de modo negativo e a maneira como enfrentamos esse agente estressante afeta a saúde e a qualidade de vida (NAHAS, 2000).

Gráfico 6 – Percentual de respostas referentes às perguntas do Componente Controle do Estresse (M, N, O).



5.4 AVALIAÇÃO DA ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET)

Com base nos resultados vistos na tabela 8 abaixo, foi observado que o nível de estresse encontrado no grupo de nutricionistas foi classificado como baixo (EP = 0,00% a 33,33%), com escore padrão (EP) de 13,6%. Esses resultados corroboram com o estudo de Texeira e Prebianchi (2019) realizado com 120 participantes profissionais da saúde, onde foi verificado um baixo nível de estresse.

No ambiente de trabalho desses profissionais ocorre um aumento da carga de trabalho e maior especificidade nas suas ações e nas prestações de suas tarefas. Profissionais que trabalham na área de saúde apresentam acentuados riscos ocupacionais por conviverem constantemente com situações de sofrimento, dor, tragédia, estresse, etc, o que pode afetar sua qualidade de vida (ANDRADE; ANDRADE; LEITE, 2015).

As consequências do estresse na saúde do trabalhador implicam em depressão, falta de ânimo, falta de envolvimento com o trabalho e a organização, absenteísmo, excesso de visitas ao ambulatório médico e a fármaco-dependência (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010). Por outro lado, em determinadas situações o estresse pode ser uma reação agradável, recompensadora e não danosa ao organismo, entretanto, quando a natureza, magnitude e duração da resposta de estresse vão além da adaptação

individual, somada ou não a percepção de perda de controle, esta pode gerar um comportamento crônico adverso, além de consequências físicas (RICARDO, 2009).

Tabela 8 – Escore de pontuação obtido na Escala de Estresse no Trabalho dos nutricionistas hospitalares do HUAC e HUJB, Paraíba, Brasil, 2022.

AFIRMATIVAS	Participantes (n = 9)		
	PMin	PMáx	Σ EP alcançado
1. A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	9	45	17
2. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	9	45	11
3. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho	9	45	10
4. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	9	45	15
5. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.	9	45	13
6. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	9	45	16
7. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	9	45	12
8. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	9	45	11
9. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	9	45	16
10. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	9	45	10
11. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	9	45	16
12. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.	9	45	13
13. O tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	9	45	20
TOTAL	117	585	180

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Interpretação dos dados:

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

$$EP = \frac{180 - 117}{585 - 117} \times 100$$

$$EP = \frac{63}{463} \times 100$$

EP = 13,6% → Classificação do nível de estresse: **Baixo (0 a 33,3%)**

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho evidencia, a partir dos dados obtidos destes profissionais da saúde, que é possível analisar implicações que impactam sobre a qualidade de vida e agravos à sua saúde. No geral, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho entre os nutricionistas hospitalares a classificação foi bastante satisfatória, mostrando que é de suma importância para as Unidades de Alimentação Hospitalares, tendo em vista que profissionais satisfeitos proporcionam uma melhor produtividade laboral e um maior envolvimento com a Instituição.

Analisando o Perfil de Estilo de Vida Individual, apesar de todos os componentes terem classificação positiva, com destaque para os componentes “Nutrição, Relacionamentos e Comportamento Preventivo”, respectivamente, demonstrando a preocupação de forma geral do grupo com sua qualidade de vida, o componente “Atividade Física” apresentou a menor média, revelando certo grau de negligência para este componente por parte dos participantes do estudo. A ausência da prática regular de atividade física pode implicar negativamente na saúde destes profissionais.

Quanto ao Estresse no Trabalho, o resultado mostrou uma classificação baixa do nível de estresse laboral, demonstrada por uma percepção positiva dos nutricionistas quanto à sua qualidade de vida. Apesar das grandes responsabilidades no trabalho e do momento do atual vivido em decorrência da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, não se observou uma repercussão negativa sobre a saúde mental desses trabalhadores, o que pode indicar uma capacidade adaptativa à situação vivenciada no contexto atual laboral. O resultado satisfatório repercute positivamente sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Esse trabalho servirá de estímulo e de referencial para a realização de trabalhos em outros estabelecimentos hospitalares e em qualquer outro setor que queira investir na saúde e na qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

Por fim, este estudo trouxe dados relevantes sobre o perfil dos profissionais nutricionistas, no entanto, necessita-se de mais estudos relacionados à QVT e escala de estresse, pois são escassos na literatura estudos relacionados a essa área de atuação, com a finalidade de promover melhorias contínuas nas condições de trabalho e no bem-estar para esse grupo.

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**. 7. ed. São Paulo: Metha, 2019.
- ALMEIDA, D.M. et al. Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, p.156-171, jan/fev/mar/abr., 2015.
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, p. 205-227, jan. 2019.
- ANDRADE, L. P.; LIMA, E. S. A formação e a prática do nutricionista: o gênero nas entrelinhas. **Nutrire. Revista Brasileira de Alimentação e Nutrição**, São Paulo, v. 26, p.109-26,2003.
- ANDRADE, K. O.; ANDRADE, P. O.; LEITE, L. F. Qualidade de vida dos trabalhadores da área de saúde: revisão de literatura. **Revista científica do itpac**, v. 8, n. 1, p. 1-5, 2015.
- ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Resolução RDC nº 216, de 15 de setembro de 2004**. Dispõe sobre Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p.101162, 2004.
- ARAÚJO, L. R. G. de. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos nutricionistas gestores de unidades de alimentação coletiva**. – Cuité: CES, 2018.
- ASSUMPCÃO, L. O.; MORAIS, P. P. de; FONTOURA, H. Relação entre atividade física, saúde e qualidade de vida. Notas Introdutórias. **Revista Digital**, v. 8, n. 52, p. 1-3, 2002.
- 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.
- BRAGA, A. J. M. et al. Adequação da estrutura física de uma UAN comercial do Centro de Fortaleza-CE/Adequacy of the physical structure of a commercial UAN in the Center of Fortaleza-CE. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 3, p. 4940-4950, 2020.
- Brasil. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil] 20 set 1990; Seção I, Pt. 1, p. 18055-59.

Conselho Federal de Nutricionistas. Resolução cfn nº 600, de 25 de fevereiro de 2018. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, indica parâmetros numéricos mínimos de referência, por área de atuação, para a efetividade dos serviços prestados à sociedade e dá outras providências. Resolução CFN [Internet]. 2018; 600 (1):1-55.[acesso 14 de setembro 2020]. Disponível em: www.cfn.org.br/wp-content/uploads/resolucoes/Res_600_2018.htm

BRITTO, L. F.; BEZERRA, V. M. Avaliação qualitativa das preparações do cardápio de uma Unidade de Alimentação e Nutrição hospitalar de Vitória da Conquista, Bahia. **Alimentação e Nutrição**, v. 24, n. 2, p. 153-158, 2013.

CARAÚNA, H. F. Análise do estresse ocupacional em profissionais da saúde. **Conexões PSI**, v. 3, n. 1, p. 62-71, 2015.

CARREGOSA, L. B. F. et al. AVALIAÇÃO DO ESPAÇO FÍSICO EM UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN) EM UM HOTEL DA CIDADE DE ARACAJU-SE. **Revista Ciência (In) Cena**, v. 1, n. 10, p. 29-40, 2020.

CARVALHO, L. V. B. de et al. Exposição ocupacional a substâncias químicas, fatores socioeconômicos e saúde do trabalhador: uma visão integrada. **Saúde em Debate**, v. 41, p. 313-326, 2017.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAM, E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 1, p. 14-21, 2004.

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.

DA SILVA, D.; LOPES, E. L.; JUNIOR, S. S. B. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014.

DA SILVA SOUSA, V. F.; DE ARAUJO, T. C. C. F. Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 3, p. 900-915, 2015.

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. **Administração de Empresas em Revista**, 12:72-93, 2013.

DE OLIVEIRA SOLDERA, L. L.; MARTINS, L. G. SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITOS E OBSERVAÇÕES PARA OS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS. **LEOPOLDIANUM**, v. 43, n. 119-20, p. 12, 2017.

DE MORAES SENA, T. M. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) COMO FATOR MOTIVACIONAL PARA OS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. 2011. 53 f. Tese de Doutorado. Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2011.

DE PAULA, A.; HAIDUKE, I. F.; MARQUES, I. A. A. Ergonomia e Gestão: complementaridade para a redução dos afastamentos e do stress, visando melhoria da qualidade de vida do trabalhador. **Revista Conbrad**, v. 1, n. 1, p. 121-136, 2016.

EVANGELISTA, I. B. O colaborador como um ser biopsicossocial. **Revista InterAtividade**, Andradina, SP, v.3, n.2, 2o sem. 2015.

FÉLIX, D. B. et al. Análise dos níveis de estresse no ambiente hospitalar: um estudo com profissionais da área de enfermagem. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. v. 7, n. 2, 2017.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. **Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.**, 1996.

GALVÃO, S. F. **Estado nutricional e qualidade de vida no trabalho dos funcionários da unidade de alimentação e nutrição de um hospital universitário de Pernambuco**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, 2018.

GONÇALVES, N. E. X. M.. **O Nutricionista que atua em Serviços Hospitalares de Nutrição: competências profissionais e estratégias gerenciais**. 2016. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, 159-170, 1975.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, n. 16, p. 63-76, 2015.

MACHADO, P. R. S. et al. A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina. **Sistemas & Gestão**, v. 13, n. 4, p. 532-540, 2018.

MAGALHÃES, E. S.; DE OLIVEIRA, A. E. M.; CUNHA, N. B. Atuação do nutricionista para melhora da qualidade de vida de pacientes oncológicos em cuidados paliativos. **Arquivos de Ciências da Saúde**, v. 25, n. 3, p. 4-9, 2018.

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.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 5.ed. Ver. e atual. Londrina: Midiograf, 2010.

NAHAS, M. V.; BARROS, M.V.G.; FRANCALACCI, V. O Pentáculo 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.

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.

NOVINSKI, A. P. F.; ARAÚJO, G. C.; BARATTO, I. Resto ingesta em uma unidade de alimentação e nutrição hospitalar na cidade de Pato Branco-PR. **RBONE-Revista Brasileira de Obesidade, Nutrição e Emagrecimento**, v. 11, n. 66, p. 451-458, 2017.

NUNES, G. C.; NASCIMENTO, M. C. D.; DE ALENCAR, M. A. C. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID ON LINE REVISTA MULTIDISCIPLINAR E DE PSICOLOGIA**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.

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

PEDROSO, C. G. T.; SOUSA, A. A. de; SALLES, R. K. de. Cuidado nutricional hospitalar: percepção de nutricionistas para atendimento humanizado. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, supl. 1, p. 1155-1162, 2011.

PINHEIRO, D. F. et al. Qualidade de Vida no Trabalho e ergonomia- Como a gestão de pessoas em conjunto com a ergonomia podem auxiliar no desenvolvimento de uma empresa. **Revista de trabalhos acadêmicos- Universo Belo Horizonte**, v. 1, n. 2, 2017.

PONTES, S. K.; ZANOROTTI, V. R. C.; BENTO, P.E.G. **A relação entre saúde e trabalho no contexto organizacional**. In: XI SIMPEP, Bauru, São Paulo. p. 1-10,2004.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. Qualidade de Vida no trabalho de Organização de Pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n.1, jan./mar. 1987.

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.

RESENDE, A. M. Estresse Ocupacional: Um Estudo com Gestores de uma Empresa Mineira de Logística de Transportes. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 19, n. 1, p. 112-137, jan. 2017.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

RICARDO, P. T. **Índice de estresse percebido em funcionários do instituto de biologia submetidos ou não a ginástica laboral**. Monografia. Campinas, 2009.

RUEDA, F. J. M. et al . Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Aval. psicol.**, Itatiba, v. 12, n. 1, p. 43-50, abr. 2013.

SASAKI, K. P. B. **Relações entre Adoecimento, Fatores de Risco e Desenvolvimento Seguro do Trabalho entre Trabalhadores de Duas Unidades de Alimentação Hospitalares.** 2008. 113f. Dissertação Mestrado. Universidade de Brasília. Faculdade de Ciências da Saúde, Brasília-DF, 2008.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Revista Paideia.** v. 20, n 45, p. 73-81, jan/abr. 2010.

SANTOS, R. C. L.; DIEZ-GARCIA, R. W. Dimensionamento de recursos humanos em serviços de alimentação e nutrição de hospitais públicos e privados. **Revista de administração pública,** Rio de Janeiro, v. 45, n.6, p. 1805-1819,2011.

SCHNEIDER, A. P. et al. Promoção da alimentação saudável – Relato de experiência acadêmica. In: **Congresso Internacional em Saúde.** 2021.

SILVA, A. A. D. **Avaliação do estado nutricional e do perfil do estilo de vida de operadores de uma unidade produtora de refeições da área escolar de um município paraibano.** – Cuité: CES, 2016.

SOUSA, A. A. de; PROENCA, R. P. da C. Tecnologias de gestão dos cuidados nutricionais: recomendações para qualificação do atendimento nas unidades de alimentação e nutrição hospitalares. **Rev. Nutr.**, Campinas, v. 17, n. 4, p. 425-436, Dec. 2004.

SOUSA, V. F. da S; ARAUJO, T. C. C. F. de. Estresse Ocupacional e Resiliência Entre Profissionais de Saúde. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 900-915, Sept. 2015.

TEIXEIRA, F. D., PREBIANCHI, H. B. Comprometimento, estresse e satisfação com a vida de profissionais da saúde. **Rev Psicol, Organ Trab.** 2019.

TIMOSSE, L. S. et al. **Diagnóstico do estilo de vida de trabalhadores em uma organização federal.** In: XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, novembro de 2006.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review,** v. 15, n.1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations,** v. 32, n. 2, 113-123, 1979.

ANEXOS

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado a colaborar com a pesquisa intitulada: “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL DE NUTRICIONISTAS CLÍNICOS E DE PRODUÇÃO DA ÁREA HOSPITALAR”. Este estudo tem como objetivo comparar a Qualidade de Vida no Trabalho e o nível de estresse ocupacional entre nutricionistas da área clínica e de produção no âmbito hospitalar. Nossa intenção é obter informações mediante a opinião dos nutricionistas que atuam em ambiente hospitalar. Sua participação consistirá em preencher quatro breves questionários online.

O primeiro é um questionário sociodemográfico, o segundo um Questionário da Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, o terceiro um Questionário da percepção do Bem-Estar Individual e, por fim, um Questionário da Escala de Estresse no Trabalho. São perguntas simples e fáceis de responder.

A participação é confidencial e anônima. A equipe de pesquisa se compromete a utilizar a informação com fins exclusivos de pesquisa, assim como a guarda por cinco anos. A qualquer momento você poderá solicitar novos esclarecimentos.

O êxito da nossa pesquisa depende de sua colaboração. Porém, sua participação não é obrigatória e, inclusive, você possui liberdade de se recusar a participar ou desistir de participar da pesquisa em qualquer momento.

Sobre riscos e benefícios: O questionário contém algumas perguntas relacionadas à sua atuação profissional, ressalta-se que todos os dados serão confidenciais. É composto por perguntas simples e diretas, mesmo assim pode ser que o preenchimento do questionário seja um pouco cansativo, e te gere algum tipo de aborrecimento, fadiga, ou desconforto local, entretanto, para minimizar desconfortos, os questionários estão bem didáticos, curtos e que tomarão pouco do seu tempo, e podem ser respondidos em qualquer local escolhido pelo participante. Estaremos dispostos a proporcionar assistência imediata, bem como nos responsabilizamos pela assistência integral aos participantes da pesquisa no que se refere a eventuais complicações e danos decorrentes da pesquisa.

A participação do projeto não tem nenhum custo econômico para os participantes e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

Caso sinta-se prejudicado (a) durante a realização da pesquisa, poderá 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 Telefone.: (83) 2101–5545.

Caso haja alguma dúvida sobre o estudo durante ou depois do preenchimento do questionário, abaixo estão os contatos:

Contato com os Pesquisadores Responsáveis:

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

Pesquisadora colaboradora: Lara Cristina Silva de Arruda

Telefone: (83) 98175-0737 // e-mail: lara_arruda@hotmail.com

Pesquisador/Orientador: Prof. Jefferson Carneiro de Barros

Telefone: (83) 99922-0115 // e-mail: jeffersonnut@gmail.com

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.

Em qualquer momento você poderá ter acesso aos dados de sua participação neste projeto. Para isso, basta contatar o orientador do projeto. Além disso, em qualquer momento poderá solicitar uma via deste formulário de consentimento.

Eu, li o texto acima e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual fui convidado a participar. A explicação apresentada menciona os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação no estudo a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem que esta decisão afete meu trabalho. Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

SIM

NÃO

ANEXO B– Questionário Sociodemográfico

Questionário Sóciodemográfico

- 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 C – Questionário da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref)

Questionário da 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 sua saúde?				
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 duas últimas duas semanas.

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

Agradeço a sua colaboração!

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

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

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

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

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

Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO D – Questionário de Percepção do Bem-Estar Individual**Questionário de Percepção de Bem-Estar**

Nome: _____

Manifeste-se sobre cada afirmação considerando:

- (0) Absolutamente **não** faz parte do seu estilo de vida
- (1) **Raramente** corresponde ao seu comportamento
- (2) **Quase sempre** verdadeiro no seu comportamento
- (3) A afirmação é **sempre** verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida

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 às 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.

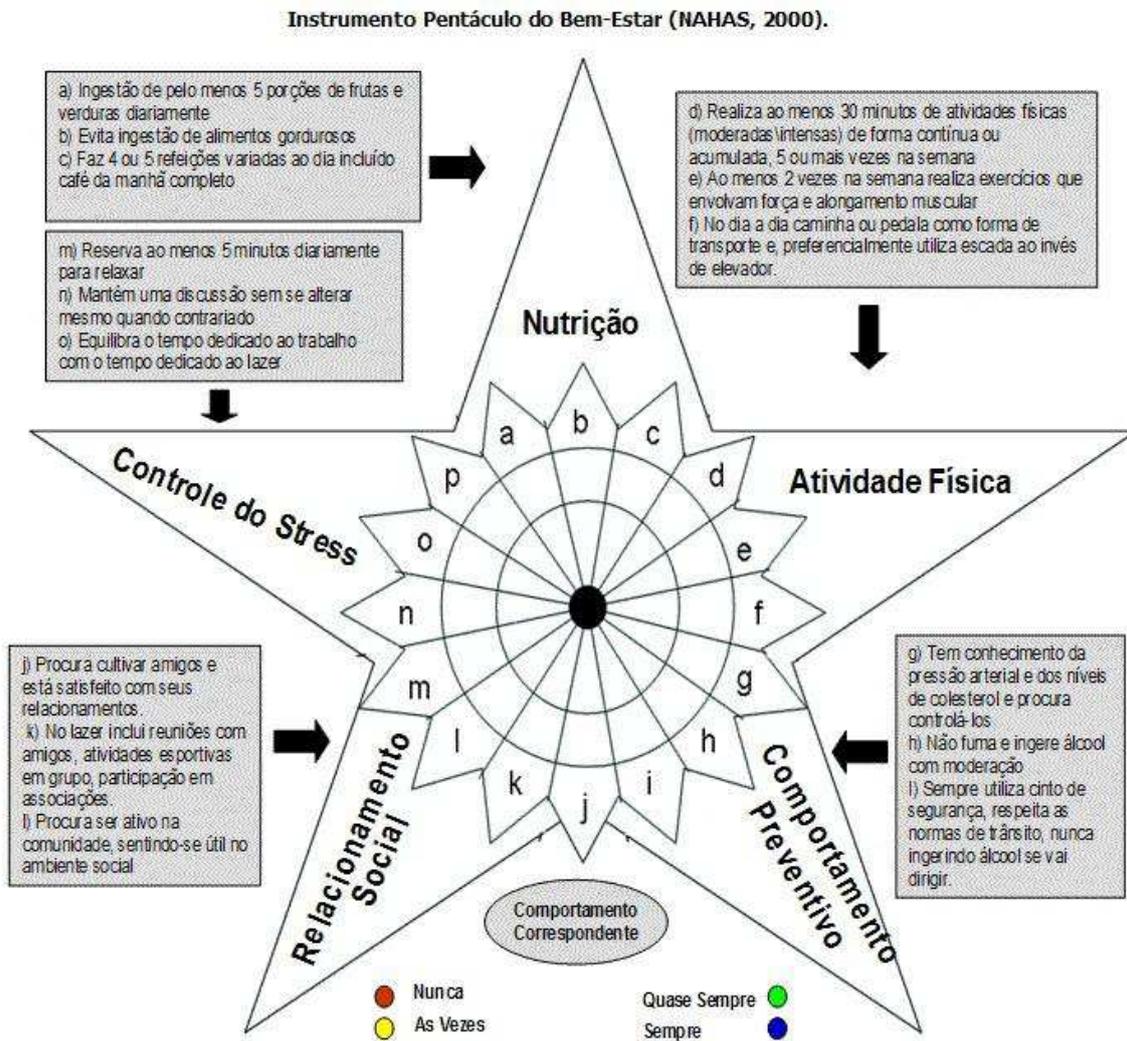
- (0) Nunca
- (1) Raramente
- (2) Quase sempre
- (3) Sempre

o) Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.

- (0) Nunca
- (1) Raramente
- (2) Quase sempre
- (3) Sempre

Fonte: Adaptado de NAHAS; BARROS; FRANCALACCI (2000)

ANEXO E – Aplicabilidade do Pentáculo do bem-estar



Fonte: NAHAS; BARROS; FRANCALACCI (2000)

ANEXO F – Questionário de Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Questionário de ETT

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 com que 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 por além da minha capacidade.					
6	Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.					
7	Fico de mau humor por me sentir isolada na organização.					
8	Fico irritada 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.					