

Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001

Work conditions and professional profiles of nutritionists who graduated from the Ouro Preto Federal University, Minas Gerais State, Brazil: 1994 - 2001

Karla Meneses Rodrigues¹
Frederico Peres¹
William Waissmann¹

Abstract *The study presents the professional profiles and work conditions of nutritionists who graduated from the Ouro Preto Federal University, Minas Gerais State, Brazil, in their various spheres of action. A quanti-qualitative approach was adopted through questionnaires completed by all professionals graduating from this University between 1994 and 2001 (N=356), in addition to semi-structured interviews with fourteen professionals selected from the universe of the respondents (n=90). An analysis of these questionnaires showed that 67% of them work with Clinical Nutrition, 44% with Collective Nutrition, 14% with Education Programs and 11% with Social Nutrition. Most (57%) of the respondents expressed the desire to remain in the field where they were working. Among those wishing to move into a different area, 44.5% work with Collective Nutrition. Despite clearly precarious employment links, Clinical Nutrition is the field with the largest number of professionals satisfied with their work conditions. The findings of this study explore the work conditions of a group of nutritionists for whom job stability is not always the main factor for professional satisfaction.*

Key words *Work conditions, Nutritionist, Professional profile*

Resumo *Objetivamos elaborar um perfil profissional e descrever as condições de trabalho dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto/MG, em suas diferentes áreas de atuação. Realizamos uma investigação quanti-qualitativa, baseada na aplicação de questionários estruturados à totalidade dos profissionais formados pela UFOP no período de 1994 a 2001 (N=356) e entrevistas semi-estruturadas com catorze profissionais, selecionados dentre o universo de respondentes dos questionários (n=90). A análise dos questionários identificou que 67% dos profissionais atuam na Nutrição Clínica, 44% na Alimentação Coletiva, 14% na Docência e 11% na Nutrição Social. A maioria (57%) informou o desejo de permanecer na área em que estavam atuando. Entre os profissionais que desejavam mudar de área de atuação, 44,5% atuava na Alimentação Coletiva. Apesar dos vínculos precários observados, a Nutrição Clínica é a área onde encontramos o maior número de profissionais satisfeitos com suas condições de trabalho. Os resultados deste estudo desvelaram as condições de trabalho de um grupo de nutricionistas, para os quais nem sempre a estabilidade no emprego era o principal determinante de satisfação profissional.*

Palavras-chave *Condições de trabalho, Nutricionista, Perfil profissional*

¹ Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz. Rua Leopoldo Bulhões 1480/Sala 29, Manguinhos. 21041-210 Rio de Janeiro RJ. kmeneses@ensp.fiocruz.br

Introdução

A profissão de nutricionista (inicialmente chamada de dietista) surge no Brasil nos primeiros anos da década de 1940. No entanto, somente em 1962 os cursos de nutricionistas são reconhecidos com a condição de curso de graduação (nível superior), através de um parecer do Conselho Federal de Educação e, em 1967, a profissão de nutricionista é finalmente regulamentada¹.

A partir do último quarto do século XX, a nutrição se solidifica enquanto profissão, seja para proteger a saúde de indivíduos e coletividades através de recomendações adequadas de nutrientes, seja para controlar o aumento das doenças crônico-degenerativas ou pela incansável busca por um padrão corporal estético ditado por modismos e, até mesmo, participando, marginal e timidamente, na formulação e condução de políticas públicas no campo da Saúde e Alimentação. Segundo a Resolução CFN nº 380/2005², o nutricionista encontra espaço para exercer suas atividades em alimentação e nutrição em, basicamente, sete áreas. Embora tal distinção seja difícil de ser realizada na prática, pois, muitas vezes, o profissional atua em um mesmo local exercendo atividades pertencentes a diferentes áreas. São elas: 1. Alimentação Coletiva ou Institucional – ações referentes aos programas de Alimentação do Escolar e Alimentação do Trabalhador; produção de refeições coletivas por empresas terceirizadas ou com serviços de auto-gestão. 2. Nutrição Clínica ou Dietoterapia - ações de caráter individual ou coletivo, preventivo ou curativo, estando centradas na prescrição dietética e educação nutricional de consultórios, spas, atendimento domiciliar, etc. 3. Nutrição Coletiva ou Social – ações voltadas para os programas institucionais e de vigilância sanitária. 4. Docência – atividades de ensino, extensão, pesquisa e coordenação relacionadas à alimentação e nutrição. 5. Indústria de alimentos – desenvolvimento e pesquisa de produtos relacionados à alimentação e nutrição. 6. Nutrição Esportiva – exercida em academias e clubes esportivos. 7. Nutrição e Marketing.

Nas últimas décadas, observamos no país um grande aumento no número de cursos de graduação em nutrição que, anualmente, lançam no mercado de trabalho em torno de quinze mil profissionais³ que, nem sempre, encontram espaço de atuação. Esta realidade vem gerando uma série de problemas – de ordens econômica, social, física e psicológica – que dão a tônica da atual situação profissional do nutricionista no país, caracterizada pela inserção marginal no mercado de tra-

balho, precarização dos vínculos trabalhistas e condições de trabalho insalubres^{4, 5}.

Os cursos de Nutrição surgem no país a partir de 1939, com a criação do Curso de Nutricionista da Universidade de São Paulo/USP. Nas três décadas seguintes, são inaugurados mais seis cursos: em 1944, são criados os cursos da Universidade do Rio de Janeiro/UNI-RIO e Universidade Estadual do Rio de Janeiro/UERJ; em 1946, é a vez da Universidade do Brasil, hoje Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ; em 1956, na Universidade Federal da Bahia/UFBA; em 1957, na Universidade Federal de Pernambuco/UFPE; em 1968, na Universidade Federal Fluminense/UFF. Até o ano de 1988, um total de 34 cursos nasceu em território nacional^{1, 6}. Segundo o Conselho Federal de Nutrição, até o mês de agosto de 2006, o número atingiria a cifra de 283 cursos no país⁷.

Esses números despertaram o nosso interesse, suscitando as seguintes indagações: a) qual(is) o(s) motivo(s) desse aumento desenfreado do número de cursos de graduação em nutrição?; b) teria o mercado de trabalho crescido na mesma proporção?; c) onde estão atuando esses profissionais?; d) quais seriam as atuais condições de trabalho vivenciadas pelos nutricionistas brasileiros?

Alguns autores^{8, 9, 10, 11, 12, 13} têm refletido sobre o assunto, num esforço em traçar o perfil profissional dos nutricionistas e, apesar dos vários aspectos relevantes que foram levantados, tais estudos representam um número pequeno e isolado, com representatividade apenas regional.

Também no que se refere às condições de trabalho do nutricionista no Brasil, pudemos observar uma carência de estudos que tratem desse assunto em nível nacional. Alguns estudos realizados no país^{4, 9, 14, 15, 16} mostram que mesmo trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal encontram-se, hoje, numa situação de insegurança, instabilidade e precariedade dos vínculos trabalhistas.

Pochmann¹⁷ sugere que para melhor compreender tanto a dinâmica quanto as mudanças estruturais do emprego no Brasil, é necessário tratar desta problemática não apenas como uma questão de mercado de trabalho, influenciada somente pela oferta da força de trabalho e demanda de mão-de-obra, mas também é imprescindível analisar-se a macroeconomia nacional. Sobre a situação do trabalho brasileiro no final do século XX, o autor aponta uma série de fatores inter-relacionados, entre os quais as políticas recessivas da década de 1990, a desregulação e a redução do papel do Estado, a abrupta abertura comercial e as elevadas taxas de juros e de apreci-

ação cambial, os quais seriam responsáveis pela montagem de um cenário desfavorável do comportamento do emprego nacional. Assim, o desemprego e a crise da empregabilidade não seriam fenômenos inevitáveis, sobretudo se as políticas macroeconômicas não estivessem orientadas para uma inserção externa passiva e subordinada aos interesses de países mais desenvolvidos e de organismos internacionais como o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio.

Segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa¹⁸, a demanda pelo crescimento econômico e competitividade em um mercado global determinam uma alteração radical do paradigma produtivo, marcada principalmente pela flexibilização da força de trabalho e o surgimento de novas formas de contratação. Para os autores:

Uma lógica de flexibilização das estruturas produtivas e das formas de organização e divisão social do trabalho intra e inter-empresas intensifica o fenômeno visível de fragmentação e da dispersão dos processos produtivos por várias nações, através de filiais, empresas fornecedoras, sub-contratadas. Além de visar ao aproveitamento mais eficiente das tecnologias e matérias-primas existentes para o mercado consumidor global, implanta-se também um processo de flexibilização da força de trabalho. De acordo com as conveniências e conjunturas locais, estabelecem-se variadas formas de contratação: desde vínculos estáveis, nos moldes convencionais ou com diversos níveis de precarização que conformam os denominados empregos atípicos, até a utilização da mão-de-obra familiar, o que conduz a uma alternância entre emprego e não-emprego.

No caso da Alimentação Coletiva, por exemplo, os nutricionistas vinculados às concessionárias, geralmente, apresentam condições de trabalho e remuneração menos favoráveis que aqueles contratados diretamente pela empresa onde são servidas as refeições^{4,9,15}. Ademais, os nutricionistas que atuam neste setor relatam trabalhar sob um regime racionalizador do processo de refeições para coletividades sadias e/ou enfermas, onde o objetivo principal é a redução de gastos, relegando para segundo plano o que deveria ser alvo das maiores preocupações: a nutrição e saúde da população atendida¹⁰.

Na Nutrição Clínica, por sua vez, encontramos grande número de profissionais autônomos e vinculados a contratos de prestação de serviços. Dois exemplos das chamadas ***novas formas de trabalho*** que, segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa¹⁸, se evidencia na diminuição dos postos de trabalho, na fragilidade dos arranjos laborais, na limitação da absorção da mão-de-obra jovem,

na instabilidade ocupacional, no subemprego e no desemprego conseqüente, nas dificuldades de inserção da mão-de-obra não qualificada no mercado de trabalho e no decréscimo da renda das populações já empobrecidas.

Para Pochmann¹⁷, ***o padrão flexível de uso e remuneração da força de trabalho assalariada está associado às facilidades legais e informais quanto à contratação, à demissão e à existência de uma oferta abundante de mão-de-obra***. Segundo o autor, a dificuldade dos empregados de se organizarem no local de trabalho favorece a autonomia do empregador, transformando o Brasil num dos países que mais demite no mundo. Associado à omissão do Estado, restringem-se as alternativas de grande parte da população economicamente ativa, que tende, então, à busca por ocupações autônomas e formas precárias de sub-emprego¹⁸.

A degradação das condições de trabalho dos nutricionistas não se resume, apenas, às formas de contratação e ao fenômeno da flexibilização da mão-de-obra. No setor dietoterápico, por exemplo, um dos principais determinantes das condições de trabalho refere-se à subordinação da prática do nutricionista ao ato médico, evidenciada, particularmente, na não realização da prescrição dietética^{10, 19}. Outro problema já apontado é a dificuldade de credenciamento do profissional junto aos planos de saúde e/ou caixas de assistência, ambiente restrito à categoria dos médicos²⁰. Particularmente no exercício profissional em clínica-hospitalar, o que já foi relatado é um descumprimento da norma quantitativa que determina a relação leitos existentes/nutricionistas determinadas pelo CFN¹⁹.

O presente estudo apresenta os resultados de uma pesquisa regional. Seus principais objetivos foram elaborar um perfil profissional e descrever as condições de trabalho do nutricionista egresso da Escola de Nutrição da Universidade Federal de Ouro Preto/MG, localizando suas inserções no mercado de trabalho, vínculos empregatícios, jornada, formação profissional e remuneração. A partir da discussão desses dados, pretendemos conhecer melhor a realidade desta categoria e contribuir para a construção de possíveis indicadores qualitativos de satisfação profissional.

Metodologia

O estudo foi estruturado a partir de metodologia quanti-qualitativa de pesquisa, baseada na aplicação de questionários e realização de entrevistas semi-estruturadas. A aplicação inicial de um ques-

tionário fechado à totalidade dos egressos daquela Universidade, no período de tempo determinado, explica-se pela necessidade de visualizar, de forma mais ampla, os diversos aspectos que conformam as condições de trabalho do nutricionista para, na etapa posterior, aprofundar estas questões através de entrevistas individuais que consolidaram o principal banco de dados deste estudo.

A população de estudo foi constituída pelo total de graduados no curso de Nutrição da UFOP, no período de 1994 a 2001, totalizando 356 nutricionistas. Este banco de dados, fornecido pela direção da Escola de Nutrição da UFOP, foi atualizado pelo cadastro do Conselho Regional dos Nutricionistas - 4ª região (CRN-4).

As etapas da pesquisa de campo

A pesquisa se deu em duas etapas consecutivas: aplicação dos questionários estruturados e realização das entrevistas semi-estruturadas.

Aplicação dos questionários estruturados

Para definirmos o perfil profissional dos nutricionistas, utilizamos como instrumento para coleta de dados um questionário estruturado. Este questionário, a título de pré-teste, foi aplicado a cinco nutricionistas não egressas da UFOP que o consideraram de fácil compreensão e não apontaram problemas em respondê-lo. Apenas sugeriram algumas modificações que foram prontamente aceitas. De forma que incluímos e refizemos algumas questões, chegando-se à versão final, onde procuramos conhecer: área(s) de atuação, atividades exercidas, vínculo(s) empregatício(s), jornada diária de trabalho, faixa salarial, titulação, existência/ausência de um segundo vínculo, além de um item em que se permitia ao egresso escolher uma área que gostaria de atuar. As questões aqui apresentadas conformaram as três principais categorias analíticas utilizadas em nosso estudo: a) condições de trabalho e emprego; b) formação acadêmica/itinerário de formação do profissional; c) e satisfação relacionada ao atual vínculo.

A versão final do questionário foi enviada pelos correios, juntamente com um envelope selado e endereçado para devolução. Este instrumento também foi disponibilizado *on line* na Internet. Uma vez retornados os questionários, passamos à análise dos dados do material. A análise das respostas dos questionários possibilitou a reconstrução de categorias e variáveis e também a definição dos critérios para a seleção dos informantes-chave para as entrevistas individuais.

Realização das entrevistas semi-estruturadas

O primeiro critério utilizado para a seleção dos informantes-chave foi ter respondido à questão: você gostaria ou não de trabalhar em outra área, dentro ou fora da nutrição? A escolha por esta questão deveu-se ao fato de acreditarmos haver uma relação entre a vontade de mudar de área de atuação e a satisfação pessoal com as condições atuais de trabalho.

Dos noventa profissionais que responderam os questionários, 79 haviam respondido a esta questão, seja de forma afirmativa (gostariam de mudar de área de atuação) ou negativa (gostariam de permanecer na mesma área em que atualmente trabalham). Optamos por entrevistar aqueles profissionais residentes na região metropolitana de Belo Horizonte – maior percentual de respondentes entre os diversos municípios da amostra – que se dispunham a ser entrevistados.

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

Dos dezessete profissionais selecionados inicialmente, apenas catorze foram localizados, sendo dez que atuavam na área da Alimentação Coletiva e quatro na Docência. As entrevistas (semi-estruturadas, baseadas em um roteiro contendo cinquenta questões) foram realizadas no período de 21 a 30 de janeiro de 2004 e tiveram a duração média de 50 minutos cada. Todas as entrevistas foram gravadas em fitas cassete (com a concordância do entrevistado que assinava, no momento da entrevista, um termo de consentimento, após ser informado sobre todas as implicações éticas relacionadas à investigação) e transcritas em sua íntegra.

Para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas de interpretação de discurso, através da categorização dos conteúdos, identificação de possíveis recorrências e análise dos significados, numa perspectiva interpretativa baseada no modelo explicativo de Arthur Kleinman²⁰.

Às categorias analíticas anteriormente indicadas acrescentou-se mais uma, relativa aos determinantes da permanência e/ou da vontade de migrar para outra área de atuação.

Resultados e discussão

Análise dos questionários

Dos 356 questionários enviados, 90 (25,3%) retornaram, sendo 81 pelos correios e nove pela Internet. A maioria dos respondentes tinha entre 25 e 29 anos (53,3%) e havia se formado a menos de cinco anos (69%). Em média, estes profissionais gastaram 4,8 anos para concluir o curso (estruturado, naquela universidade, em nove semestres letivos). Aproximadamente 70% dos respondentes tinham concluído algum curso de pós-graduação (*lato sensu*), sendo que 17,8% haviam feito mestrado e 4%, doutorado. Aproximadamente 55% destes profissionais cursaram pós-graduação em instituições particulares. Os principais motivos alegados por aqueles que não cursaram nenhuma pós-graduação foram falta de dinheiro (41%) e de tempo (31%).

Atuação profissional

Na época do levantamento de dados, 98% do total de respondentes informaram estar exercendo a profissão de nutricionista. Deste total, 67% relataram se dedicar à Nutrição Clínica, 44% à Alimentação Coletiva, 14% à Docência, 11% à Nutrição Social e 18% às outras áreas do conhecimento da nutrição, como, por exemplo, nutrição esportiva, nutrição e marketing e responsável técnico por empresa de cestas básicas. A maioria dos respondentes (59%) atuava em duas ou mais áreas.

Dados semelhantes foram encontrados em pesquisas anteriores, onde a Nutrição Clínica e a Alimentação Coletiva representavam os dois setores que mais recebiam os nutricionistas, o que pode indicar certa constância, ao longo do tempo, no que diz respeito à inserção do nutricionista no mercado de trabalho^{8, 10, 12, 13, 22, 23}.

Em relação ao trabalho do nutricionista na Docência, os dados obtidos através dos questionários apontam valores maiores para a participação do nutricionista nesta área de atuação, quando comparados com os dados do estudo de Boog *et al.*⁸. Segundo as autoras, a área de ensino em nutrição era ocupada por apenas 5% dos egressos da PUCCAMP em 1988. Naquela época, no final de 1980, a oportunidade do nutricionista

se tornar docente ficava restrita aos cursos técnicos em nutrição e aos cursos de graduação em nutrição; no entanto, a quantidade de instituições formadoras, seja de nível técnico ou superior, não era numerosa.

Uma das possíveis explicações para o fato da Docência ter ocupado o terceiro lugar no *ranking* das áreas de atuação do egresso da UFOP pode estar no aumento dos cursos de nutrição a partir do início dos anos de 1990 (no caso específico de Minas Gerais, até 1995, os únicos cursos que formavam nutricionistas eram os oferecidos pela própria UFOP e também pela Universidade Federal de Viçosa; em 2002, o Estado já contava com mais dezoito cursos; conforme a última atualização feita pelo CFN, em agosto de 2006, totalizavam 51 cursos de nutrição no estado de Minas Gerais).

A Nutrição Social classificou-se no último lugar da distribuição por campo de atuação. Encontramos apenas 11% dos respondentes trabalhando nesta área, dado já observado nos outros estudos anteriormente citados: em Boog *et al.*⁸ temos 6,3%; em Prado & Abreu²², 7,9%; em Vasconcelos¹⁰, 10,9% e em Gambardella *et al.*¹², 7%. Estes indicativos reforçam as constatações levantadas por outros pesquisadores^{8, 12, 22}, referente à necessidade de se refletir sobre a reduzida inserção dos nutricionistas nessa área do saber, especialmente quando fazemos um resgate histórico e observamos o setor público como o primeiro locus de atuação desses profissionais¹ no país.

Vínculos empregatícios, jornada de trabalho e remuneração

A maioria dos respondentes (59%) afirmou ter dois ou mais vínculos. Dentre eles, 25% o faziam por realização profissional, ao passo que 27% afirmavam possuir o segundo vínculo por motivo de melhoria salarial e 31% atribuíam a estas duas causas, simultaneamente. Uma realidade bem diferente daquela apresentada por Boog *et al.*⁸, quando constataram que 92,5% do total de nutricionistas egressos da PUCCAMP possuíam apenas um emprego, o que pode indicar uma deterioração da qualidade do emprego do nutricionista ao longo desses últimos quinze anos, sobretudo aquela determinada pela flexibilização das formas de contratação e pela queda do poder aquisitivo dentro deste grupo de profissionais. Apesar de pouco conclusivos e limitados, e resguardando-se as diferenças regionais, os dados aqui apresentados apontam para a necessidade de um aprofundamento da questão em estudos posteriores.

No que diz respeito à vinculação do profissional com o trabalho, pudemos observar que há uma maior porcentagem de trabalhadores autônomos atuando na Nutrição Clínica (65%), indicando que há número considerável de nutricionistas que trabalham em consultório particular ou com vínculos precários (tipo RPA) em hospitais e clínicas médicas. Por outro lado, na Alimentação Coletiva, observamos que 93% dos respondentes tinham vínculos formais de trabalho (CLT e RJU). Tal fato poderia indicar uma situação mais favorável para os trabalhadores da Alimentação Coletiva, mas, como veremos na análise das entrevistas, isto não corresponde à realidade deste grupo.

Com relação à jornada de trabalho, a análise dos questionários mostrou que a Docência era a atividade que demandava do profissional a menor carga horária semanal, com uma média de 17,6 horas trabalhadas/semana, e a segunda maior remuneração (5,00 salários mínimos). Já na Alimentação Coletiva, a carga horária média era de 34,3 horas trabalhadas/semana, com remuneração média de 5,34 (a maior dentre todas as áreas de atuação). Tal fato (relação remuneração x carga horária) pode explicar o registro, posteriormente observado e discutido nas entrevistas, que apesar da área da Alimentação Coletiva apresentar as maiores médias salariais encerrava o maior número de profissionais desejosos de mudar da área em que atuavam no momento da entrevista.

Na Nutrição Clínica, encontramos uma carga horária semanal média de 25,4 horas, com remuneração média de 4,90 salários mínimos, enquanto na Nutrição Social, a carga horária e a remuneração eram, respectivamente, de 25,5 horas e 3,60.

Análise das entrevistas

A análise das entrevistas realizadas com nutricionistas egressos da UFOP nos permitiu aprofundar alguns temas que foram apontados pelos questionários. Para melhor visualizarmos o relato, pelos entrevistados (N=14), das condições de trabalho que enfrentam, optamos por separar os dados nas duas grandes áreas da Nutrição escolhidas previamente (Alimentação Coletiva e Docência), no processo de seleção destes informantes-chave. Entretanto, como a maioria dos entrevistados também trabalhava na Nutrição Clínica (n=12 ou 86%), incluímos também os relatos sobre as condições de trabalho nesta área. Nenhum dos entrevistados trabalhava em Nutrição

Social, razão pela qual não há registros sobre esta importante área da Nutrição nesta seção.

O trabalho na Alimentação Coletiva

Através dos relatos dos entrevistados, pudemos observar que o primeiro local de trabalho de todos foi uma UAN (Unidade de Alimentação e Nutrição). Mesmo aqueles que hoje não estão atuando como nutricionistas de produção, exercendo suas atividades em outra(s) área(s), já trabalharam em uma cozinha industrial. Os relatos indicam que, quando o profissional adquire uma certa experiência ou aparece uma oportunidade, ele procura migrar para outras áreas de atuação. Um dos motivos que levavam estes profissionais a desistirem da produção eram as condições de trabalho:

O que me levou a desistir mais ainda, me desestimular mais ainda, na profissão [produção] foram as condições de trabalho, que eram péssimas. Eu nunca vi tanta gambiarra na minha vida. (Entrevista n. 13).

Nestes relatos, ficava claro que, muitas vezes, eram obrigados a tomar certas atitudes, muitas vezes não condizentes com o seu papel, e mesmo não condizentes com os princípios que regem a ética profissional. Em alguns casos, a saída encontrada pelo profissional é abandonar o emprego. Outros, que disseram travar uma verdadeira batalha com a direção do local de trabalho, insistindo na importância de se realizar um procedimento corretamente, revelam, posteriormente, o desgaste vivenciado até a situação se concretizar, sendo que, em alguns casos, tal situação nunca se concretiza, obrigando o trabalhador a 'enquadrar-se' no esquema proposto pelo empregador.

Frente à crise da 'empregabilidade' e o chamado 'exército de reserva' (excedente de mão-de-obra qualificada), apontados por Pochmann¹⁷ e Minayo-Gomez & Thedim-Costa¹⁸ e anteriormente discutidos, o trabalhador tende a resignar-se no ambiente de trabalho, submetendo-se a condições de trabalho inadequadas e, em muitos casos, insalubres, a partir da adaptação de tarefas às condições oferecidas pelo empregador. Segundo Christophe Dejours²⁴: *Na adaptação do conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador, o sujeito (trabalhador) pode encontrar-se em situação de sub-emprego de suas capacidades ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de um fracasso.*

Como resultados, o autor aponta, além da insatisfação profissional, o desenvolvimento de uma série de problemas de saúde mental: *A organização do trabalho, concebida por um serviço es-*

pecializado da empresa, estranho aos trabalhadores, choca-se frontalmente com a vida mental e, mais precisamente, com a esfera das aspirações, das motivações e dos desejos²⁴.

Nessa mesma linha destacamos, ainda, que os nutricionistas relatavam, durante as entrevistas, o fato de as atividades exercidas na produção serem essencialmente administrativas, onde a principal preocupação patronal/mercadológica baseava-se na garantia de uma boa margem de lucro para a empresa pela qual é contratado, ao invés de se preocupar em produzir uma alimentação saudável:

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

[...] Eu acho que o nutricionista de produção, ele acaba sendo um administrador [...]. É, a produção, eu acho que você é mais administrativo do que nutricionista, entendeu? [...] você acaba deixando sua área, seu conhecimento. (Entrevista n.6).

Para Boog *et al.*⁹, esta situação é originada em função das empresas requererem do nutricionista para o atendimento às leis vigentes (lei nº 8234 de 1991), mas necessitarem, de fato, de um administrador, profissional que garanta o atendimento às condições estabelecidas em um contrato de prestação de serviços, que lhe garanta a manutenção do fornecimento dos serviços e uma boa margem de lucro. O compromisso do nutricionista, de fornecer refeições de boa qualidade, choca-se, aqui, com o compromisso do administrador, de garantir uma boa margem de lucro à empresa. Cabe, então, ao nutricionista que faz papel de administrador confrontar-se com seus conhecimentos e enquadrar-se no esquema da administração. Neste sentido, o custo refeição foi citado como sendo um grande problema enfrentado por esses profissionais:

A questão do custo. O custo, o custo, o custo. O custo tem que fechar; o custo tem que ser baixo. Segura, aberta, tira de onde puder, mas... tem que abaixar o custo e a gente não pode gastar. A concessionária pressiona muito a gente com isso. E, ao mesmo tempo, a gente é muito pressionado pelos comensais. Que querem quantidade, que querem qualidade, que querem variedade [...]. (Entrevista n.13).

A área de Alimentação Coletiva foi a mais citada em se tratando do desempenho de tarefas não peculiares (ética e funcionalmente) ao cargo de nutricionista e desvios de função, fatos estes relatados pelos entrevistados como dois dos principais determinantes do ímpeto de abandonar esta área de atuação, confirmando a tese do Prof. Dejours²⁴ e configurando alguns dos indicativos (qualitativos) de satisfação profissional que, a partir desse trabalho, devem ser desvelados, em estudos posteriores, para uma melhor compreensão do mundo do trabalho do nutricionista.

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

[...] qualquer pessoa faz o tipo de serviço que você faz lá dentro [de um restaurante industrial]. Qualquer um. Pessoas com nível fundamental, oitava série têm capacidade de exercer sua atividade lá dentro. E eu falo isso porque eu tive experiência de conviver com técnicas de nutrição e pessoas que não tinham nem o curso técnico. Tinham oitava série. Conseguiram administrar muito bem [...] melhor que eu. (Entrevista n.10).

Uma vez que o planejamento, a organização, a direção, a supervisão e a avaliação de uma UAN são atribuições privativas do nutricionista, garantidas pela lei nº 8234 de 1991, esses relatos desenhavam um quadro preocupante. Em alguns casos, como observado nos relatos, há profissionais sem qualquer formação superior ocupando a direção e supervisão de vários restaurantes. A explicação encontrada para esse desrespeito à lei era, de acordo com este entrevistado, o 'tempo de casa' que o profissional tinha, sua experiência e 'jogo de cintura' nas atividades desenvolvidas, além das empresas pagarem um salário mais baixo do que o que pagariam para um nutricionista no mesmo cargo.

Quando questionados sobre a questão salarial, é evidente que todos desejariam receber mais do que recebem. Coincidentemente, estes entrevistados começaram a resposta com uma mesma frase: 'em relação ao mercado de trabalho, está bom'. O incômodo, relacionado ao contraste salarial, aparece naqueles casos onde o nutricionista trabalha num local com outros profissionais de saúde (que têm salários comparativamente mais altos) ou no caso dos profissionais que atuam em serviços terceirizados de Alimentação Coletiva e convivem com outros nutricionistas contratados da própria empresa.

Tendo em mente essa realidade traçada pelo

nutricionista de produção, no exercício de suas atividades, podemos entender a motivação que leva este grupo de profissionais a desejar, proporcionalmente mais que os demais grupos, mudar de área de atuação. O próximo relato sintetiza de forma muito esclarecedora o que a entrevistada pensa sobre a Alimentação Coletiva, analisando o trabalho no setor sob a ótica do reconhecimento de seu saber profissional, das atividades desenvolvidas e suas condições de trabalho e aponta para a recorrência de uma realidade observada nos relatos de nossos informantes-chave:

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

O trabalho na Docência

Entrevistamos quatro nutricionistas docentes, todas elas mulheres, professoras de universidades particulares. Anteriormente ao trabalho na Docência, todas elas vinham de uma prática na Nutrição Clínica, tanto em nível ambulatorial quanto hospitalar.

Durante as entrevistas, confirmamos um indicativo apontado pelos questionários de que seria a Docência a área na qual os profissionais dedicavam menor tempo em sua jornada de trabalho. A reclamação mais freqüente, com relação à jornada de trabalho, foi referente ao acúmulo de atividades, visto que possuem mais de um emprego e, como outras tantas trabalhadoras das mais diversas classes e categorias profissionais, ainda têm de desempenhar tarefas domésticas. Ademais, cabe ressaltar, conforme observado na análise dos questionários, que a relação carga

horária x remuneração, nessa área de atuação, é a mais positiva, ou seja, maior remuneração pelo número de horas trabalhadas.

Diferentemente do que acontece na produção, onde o nutricionista convive com uma equipe de trabalho de funcionários mal treinados, na Docência o nutricionista estabelece boas relações de trabalho com seus pares, num espaço privilegiado de intercâmbio que possibilita a garantia do domínio de um determinado saber e o reconhecimento de seus conteúdos técnico-científicos.

Apesar da avaliação positiva do trabalho na Docência, dificuldades existem. Duas entrevistadas abordaram a questão do cerceamento de suas atividades pelos alunos. Relatam que, muitas vezes, o aluno tem sido tratado como cliente que deve ser satisfeito, devendo ter suas reivindicações atendidas, geralmente em relação a notas de trabalhos e provas. No entanto, através da fala das entrevistadas, pudemos constatar que tais dificuldades são facilmente superadas e relativizadas diante de todos os bônus que elas acreditam receber por fazer parte de uma instituição de formação superior, onde a atividade fim é passar aos outros os seus conhecimentos:

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

Os relatos destas profissionais mostraram que o principal determinante do prazer relacionado ao seu trabalho era, mesmo, o reconhecimento da sua profissão e a valorização de seus saberes e conhecimentos específicos, adquiridos ao longo de sua graduação e complementados por cursos de pós-graduação (*lato e stricto sensu*). Tal fato contrasta com as condições observadas no trabalho na Alimentação Coletiva e pode ser uma das explicações para a Docência concentrar o maior percentual de profissionais que não desejavam mudar de área de atuação.

O trabalho na Nutrição Clínica

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

A análise das entrevistas mostrou que nenhum dos informantes-chave desejava mudar de área de atuação. Para alguns, a prática da Nutrição Clínica representou o alcance do trabalho sonhado no início da carreira. Tivemos um relato de uma nutricionista que até se submeteu a trabalhar sem receber nenhuma remuneração, sendo voluntária, por quase um ano, a fim de se 'tornar conhecida' naquilo que realmente pretendia fazer: atuar em dietoterapia.

O 'sonho da clínica' – desejo do nutricionista em atuar na dietoterapia – já foi apontado por outros estudos^{14, 15} como recorrente para uma grande parcela de nutricionistas, especialmente aqueles que atuam na produção.

De acordo com Bosi¹⁵, uma das explicações para este fenômeno estaria no fato de ser a nutrição uma área da Saúde e, assim, ao manifestar o desejo de atuar na Clínica, o nutricionista estaria manifestando "um desejo de resgate histórico de um conteúdo inerente ao 'ser nutricionista'"¹⁵. No nosso entendimento, e com base no que será apresentado aqui nesta seção, o 'sonho da clínica', mais que um resgate histórico do 'ser nutricionista', representa a busca pela autonomia no trabalho.

Entre os entrevistados que atuavam na Nutrição Clínica, encontramos o maior número de trabalhadores autônomos, resultado que corrobora com os obtidos anteriormente através dos questionários. O grande problema encontrado pelos entrevistados atualmente na clínica é a insegurança promovida pela falta de um vínculo trabalhista que lhe garanta amparo, por um salário fixo no final do mês, que lhe permita uma certa tranquilidade:

[...] Por que assim, não é que eu recebo mal não. Eu não posso reclamar da minha remuneração de março a novembro. [...] mas quando chega dezembro, janeiro e fevereiro, a remuneração cai absurdamente. Tem meses que não dá nem 10% do que o que eu recebo nos outros meses. E essa instabilidade é que o meu problema. (Entrevista n.1).

Essa realidade esteve presente em todas as falas dos entrevistados que atuam na Nutrição Clínica, seja no âmbito hospitalar, ambulatorial ou de consultórios. Os dados do nosso estudo não nos permitem afirmar ser este retrato de uma realidade profissional; mas estes dados, conjugados com os indicativos na literatura^{15, 20}, nos permitem considerar esta uma séria possibilidade, merecedora de estudos futuros mais aprofundados.

Aqueles profissionais que disseram atender em consultório particular relataram que um dos ar-

tifícios usados para diminuir as despesas com o local é dividir a sala com outro(s) profissional(is) ou alugar uma sala de ambulatório em hospital. Mesmo assim, ressaltaram que as dificuldades enfrentadas são grandes, pois é comum o volume de pacientes não cobrir as despesas mensais. Todos os entrevistados que atuavam em dietoterapia consideraram a impossibilidade de credenciamento a um convênio o principal empecilho para o aumento do número de atendimentos nutricionais no consultório, fato este que já havia sido pontuado, em estudos anteriores^{10, 15, 19, 20}.

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

Assim, para aqueles que atuam hoje em consultórios particulares na região de Belo Horizonte, no que diz respeito à questão salarial, a situação do trabalho está longe de um sonho e os problemas distantes de sua superação. Apesar disso, ainda representa um ideal de trabalho para a maioria dos participantes de nosso estudo que desejavam mudar de área de atuação.

Tal fato, corroborado pelos relatos obtidos, nos permite crer que a autonomia profissional tem um peso maior que a própria estabilidade do emprego na decisão do profissional em permanecer ou não em sua área de atuação.

Considerações finais

Apesar dos limites anteriormente apontados e de sua abrangência regional, os dados levantados no presente estudo retratam alguns dos problemas vivenciados por estes nutricionistas.

No que diz respeito à vinculação do profissional com o emprego, os resultados do estudo chocam-se com alguns pressupostos, levantados na bibliografia disponível sobre o assunto, pois mesmo com a crise de empregabilidade hoje observada no país, os dados levantados apontam que outros fatores, vinculados à relação trabalhador-organização do trabalho, acabam pesando mais na decisão do trabalhador de migrar para outras áreas de atuação, caso haja possibilidade. Autonomia profissional e reconhecimento, por parte dos pares, dos saberes específicos da Nutrição, acumulados ao longo de curso de graduação e aprofundados em pós-graduações, são os dois aspectos que os participantes do estudo levam mais em consideração quando da caracterização das condições de seu trabalho atual. Nesse sentido, devem ser levados em consideração na dis-

cussão sobre o que é satisfação profissional no trabalho do nutricionista.

Assim, mais do que apresentar um retrato da atuação profissional de um grupo de nutricionistas egressos de uma importante universidade pública brasileira, o presente trabalho aponta para a

necessidade de discutir e construir indicadores – qualitativos e quantitativos – de satisfação profissional, que possam ser utilizados para o melhor conhecimento da realidade – regional e nacional – desta categoria.

Colaboradores

KM Rodrigues participou na pesquisa de campo, concepção teórica, redação e revisão do artigo. W Waissmann e F Peres participaram na redação e revisão do artigo.

Referências

1. ABN – Associação Brasileira de Nutrição. *Histórico do Nutricionista do Brasil. 1939 a 1989. Coletânea de depoimentos e documentos*. São Paulo: Editora Atheneu; 1991.
2. Resolução nº 380 do Conselho Federal de Nutricionistas de 10 de janeiro de 2006. *Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação, e dá outras providências*. [acessado 2006 Ago 21]. Disponível em: http://www.cfn.org.br/inicial/resolucao_380.pdf
3. Calado CL. *A expansão dos cursos de nutrição no Brasil e a nova Lei de Diretrizes e Bases – LDB*. 2004. [acessado 2004 Mar 03]. Disponível em: <http://www.cfn.org.br/variavel/destaque/expansao.doc>
4. Viana SV. *Nutrição, trabalho e sociedade: uma identidade profissional em conflito*. São Paulo: Hucitec; Salvador: Editora da UFBA; 1996.
5. Bosi MLM. Trabalho e subjetividade: cargas e sofrimento na prática da nutrição social. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 2000; 13(2):107-115.

6. Vasconcelos FAG. Origem e conformação do campo da nutrição em saúde pública em Pernambuco: uma análise histórica-estrutural. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 2001; 14(supl.):13-20.
7. Calado CL. *Relação de endereços dos cursos de nutrição no Brasil – agosto – 2006*. [acessado 2006 Out 04]. Disponível em: http://www.cfn.org.br/inicial/escola_nutricao_agosto000.doc
8. Boog MCF, Rodrigues KRM, Silva SMF. Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCAMP. I. Áreas de atuação, estabilidade, abandono da profissão, desemprego. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 1988; 1(2):139-152.
9. Boog MCF, Rodrigues KRM, Silva SMF. Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCAMP. II. Relações hierárquicas, atuação profissional, avaliação da formação recebida, percepção de si como profissional da saúde, atualização e filiação a entidades profissionais. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 1989; 2(1):55-87.
10. Vasconcelos FAG. Um perfil do nutricionista em Florianópolis/SC. *Revista Ciência e Saúde* 1991; 10(1/2):73-86.
11. Costa NMSC. Repensando a formação acadêmica e a atuação profissional do nutricionista: um estudo com os egressos da Universidade Federal de Goiás (UFG). *Revista de Nutrição da PUCAMP* 1996; 9(2):154-177.
12. Gambardella AMD, Ferreira CF, Frutuoso MFP. Situação profissional de egressos de um curso de nutrição. *Revista Nutrição da PUCAMP* 2000; 13(1):37-40.
13. Alves E, Rossi CE, Vasconcelos FAG. Nutricionistas egressos da Universidade Federal de Santa Catarina: áreas de atuação, distribuição geográfica, índices de pós-graduação e de filiação aos órgãos de classe. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 2003; 16(3):295-304.
14. Prado SD. *Autonomia tentadora e reificada. - estudo sobre nutricionistas dos Centros Municipais de Saúde do Rio de Janeiro* [dissertação]. Rio de Janeiro (RJ): ENSP/Fiocruz; 1993.
15. Bosi MLM. *Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão*. São Paulo: Hucitec; 1996.
16. Ansaloni JA. Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? *Revista de Nutrição da PUCAMP* 1999; 12(3):241-260.
17. Pochmann M. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego, precarização no final do século*. São Paulo: Contexto; 1999.
18. Minayo-Gomez C, Thedim-Costa SMF. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. *Rev C S Col* 1999; 4(2):411-21.
19. Carmo MGT, *et al*. Prática do nutricionista nos hospitais da grande Florianópolis-SC. *Revista Ciência e Saúde* 1994; 13(1/2):70-81.
20. Sampaio HAC, Souza AMH. Atuação do nutricionista em consultório: experiência de oito anos em Fortaleza/CE. *Revista de Nutrição da PUCAMP* 1991; 4(1/2):25-39.
21. Kleinman A. *Patients and healers in the context of cultures. An exploration of borderland between Anthropology and Psychiatry*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press; 1980.
22. Prado SD, Abreu MSD. Nutricionista: onde trabalha? Quais suas condições de trabalho? *Revista Nutrição da PUCAMP* 1991; 4(1/2):65-92.
23. Conselho Federal de Nutricionistas. *Base de Dados do Conselho Federal de Nutricionistas* [acessado 2004 Mar 03]. Disponível em: <http://www.cfn.org.br>
24. Dejours C. *A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré; 1992.

Artigo apresentado em 28/07/2005

Aprovado em 12/07/2006

Versão final apresentada em 21/09/2006