

CARACTERIZAÇÃO DE NUTRICIONISTAS DE UNIDADES DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO TERCEIRIZADAS: DADOS DEMOGRÁFICOS, PERFIL DE ATUAÇÃO E PERCEPÇÃO DE BEM ESTAR.

Gracielle Gesteira Rocha ¹
Alice Michi Chibana Miyagi ¹
Lívia Itapema G. Guimarães ¹
Vanessa de Lima Cardoso ¹
Andrea Carvalheiro Guerra Matias ²
Mônica Glória Neumann Spinelli ²
Edeli Simioni de Abreu ²

Resumo

No cenário mundial, a emergência do campo da Nutrição é um fenômeno relativamente recente. A atuação do nutricionista em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) se dá pela harmonização entre clientes, materiais e recursos financeiros no planejamento e na produção de refeições. Este trabalho teve como objetivo caracterizar os nutricionistas de UANs que atuam em sistema de gestão terceirizada segundo dados demográficos, perfil de atuação e percepção de bem-estar. O estudo foi realizado com nutricionistas que atuam em sistema de gestão terceirizado, através da aplicação de um questionário disponibilizado por endereço eletrônico. Dentre os que responderam o questionário 65,2% são naturais do estado de São Paulo, com concentração de idade entre 20 e 30 anos (52,8%). Como principal atividade realizada pelo nutricionista, destacou-se o controle de custo, e a menor, atividades de educação nutricional. Estes profissionais valorizam a profissão (91%), mas não sentem seu trabalho valorizado (69,6%), inclusive financeiramente (88,8%). No que diz respeito às condições de trabalho, 39,3% declaram-se satisfeitos e 40,4% apenas às vezes. Conclui-se que os nutricionistas entrevistados valorizam a profissão, mas não se sentem valorizados quanto a sua atuação, nem valorizados financeiramente. Os mesmos consideram que as atividades administrativas ocupam muito tempo, em detrimento de outras ocupações.

Palavras-chave: Restaurantes; gestão de recursos; serviços terceirizados; satisfação no emprego; área de atuação profissional

Introdução

No cenário mundial a emergência do campo da Nutrição, seja como ciência, política social, e/ou profissão, é um fenômeno relativamente recente, característico do início do século XX (VASCONCELOS, 2002). Segundo Abreu, Spinelli e Souza Pinto (2013), o nutricionista

¹Graduanda do Curso de Nutrição– Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo – SP

² Docente do Curso de Nutrição- Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo – SP

na Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) é responsável pelo trabalho técnico, administrativo e por gerenciar a UAN para que possa servir uma alimentação adequada do ponto de vista nutricional e higiênico-sanitário, respeitando os hábitos alimentares de seus clientes. No entanto, perante a cobrança constante de resultados, o papel do nutricionista em uma UAN vai além das questões administrativas e segundo Ansaloni (1999), deve ser intercalado pela emoção e a capacidade de promover a saúde das pessoas.

Ainda, de acordo com Veiros (2002), a atuação dos nutricionistas em UANs deve ser baseada na formação profissional da área da saúde, fortalecendo a tríade refeição-comensal-saúde, visando a promoção da saúde nas ações de gerenciamento da unidade. Também abrange as preocupações com as próprias condições de trabalho e de seus funcionários.

Desta forma, é recomendado que o nutricionista atuante em alimentação institucional desenvolva sua percepção para analisar as condições físicas, ambientais e organizacionais, compreendendo melhor o processo de trabalho do ponto de vista da saúde e não só do ponto de vista administrativo (SOUSA, 1990).

Para que o nutricionista possa lidar com todas as exigências inerentes ao cargo, considerando que a maioria das unidades possui apenas um profissional, é necessário que apresente muita organização, exigindo um tempo inicial destinado ao planejamento, e capacidade para delegar. Essa organização é essencial, para poupar trabalho desnecessário ou desperdiçado para reparar falhas (ABREU; SPINELLI; SOUZA PINTO, 2013).

A partir da efetivação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), Lei nº 6.312/76, ocorreu o favorecimento da terceirização dos serviços de alimentação, decorrente da liberação para que a execução deste programa também pudesse ser realizada por meio de parcerias com empresas fornecedoras de alimentação coletiva, sociedades civis e sociedades coletivas (MALLON; NEGRI, 2011). Conseqüentemente, seguindo o ritmo de crescimento da produtividade dos últimos anos, as UANs administradas por empresas prestadoras de serviços de refeições coletivas, mais comumente chamadas de terceirizadas, estão progressivamente aumentando sua participação no mercado.

De acordo com dados da Associação Brasileira das Empresas de Refeições Coletivas (ABERC) (2012), representando noventa empresas prestadoras do setor, que juntas são responsáveis pelo fornecimento de 93% do volume de mercado, para 2012 estima-se que esse setor produza 10,9 milhões de refeições por dia. Na Tabela 1 pode-se verificar a evolução do setor de 2004 até 2014.

Tabela 1. Produção de refeições no Brasil por empresas de refeições coletivas prestadoras de serviços*. São Paulo, 2012.

Área	Anos									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Refeições Coletivas (prestadoras de serviços)	5,8	6,5	7	7,5	8,3	8,5	9,4	10,5	10,9	

* em milhões de refeições/dia

Fonte: ABERC, 2012.

Em 2012, este segmento atingiu cerca de 14,7 bilhões de reais por ano, além de empregar mais de 190 mil pessoas e consumir mais de três toneladas de alimentos por dia (ABERC, 2012).

Segundo Garcia (2009) a terceirização é verificada com frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, uma prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade. Para Amato Neto (1995), a terceirização dos restaurantes é uma estratégia vantajosa na gestão dos Serviços de Alimentação Coletiva, porque permite que a empresa contratante dirija atenção ao seu produto, objetivando o alcance da qualidade final ou do serviço a que se propõe, sem se preocupar com situações secundárias.

Dentro deste contexto, o presente trabalho teve como objetivo caracterizar os nutricionistas gestores de Unidades de Alimentação e Nutrição que atuam em sistema de gestão terceirizada segundo dados demográficos, perfil de atuação e percepção de bem-estar.

Metodologia

Foi realizado um estudo do tipo transversal com nutricionistas gestores de Unidades de Alimentação e Nutrição (UANs) terceirizadas no município de São Paulo.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário semiestruturado, composto por 18 questões, sendo 5 abertas e 13 de múltipla escolha.

Foram enviados 1320 e-mails contendo o questionário da pesquisa para nutricionistas de UANs terceirizadas, sendo que, no corpo do e-mail localizava-se o *link* para o questionário, cabendo ao sujeito a escolha do meio a ser usado para responder a pesquisa.

O questionário foi disponibilizado aos profissionais por meio eletrônico, através da criação de um formulário no aplicativo gratuito “Google Docs 2011” e também pelo envio do material através de endereçamento eletrônico.

Para caracterização sócio demográfica foram levantadas informações sobre sexo (masculino e feminino); idade (em anos); estado civil (solteiro, casado, divorciado/separado, viúvo); grau de escolaridade (graduação, mestrado, especialização e doutorado).

As variáveis de caracterização de nível percepção de bem-estar foram adaptadas do instrumento de pesquisa de Akutsu (2008).

As variáveis foram tabuladas e apresentadas através de frequências e porcentagens, utilizando o programa Microsoft Excel 2010.

Para participação na pesquisa, foi solicitado aos gestores que lessem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, localizado no corpo da mensagem eletrônica, e que somente após aceitação voluntária do mesmo respondessem ao questionário. O presente estudo foi submetido e recebeu aprovação ética - CIEP nº N001/02/11.

Resultados e Discussão

Dos 1320 e-mails enviados apenas 89 (6,74%) foram respondidos, sendo a maioria através do retorno via email do questionário anexado, mostrando a baixa receptividade que a pesquisa apresentou.

Possivelmente, essa baixa adesão ao estudo justifica-se pelo método de envio do questionário, que pode ter sido interpretado como vírus, uma vez que atualmente existe precaução quanto ao acesso a *links* enviados por remetente desconhecido.

Outro aspecto relevante foi a falta de receptividade da categoria. A baixa adesão foi também constatada por Alves, Rossi e Vasconcelos (2003), em estudo similar, quando dos 296 profissionais formados pela Universidade Federal de Santa Catarina apenas 131 responderam ao questionário, e por Rodrigues, Peres e Waissmann (2007), que tiveram retorno de 90 dos 356 questionários enviados (25,3%) - sendo 81 pelos correios e 9 pela Internet.

Na Tabela 2, é apresentada a caracterização sócio demográfica da amostra estudada.

Tabela 2. Caracterização sócio demográfica de nutricionistas de Unidades de Alimentação e Nutrição terceirizadas. São Paulo 2012.

Variável sócio demográfica	n	%
Sexo		
Feminino	89	100
Idade		
20 I-- 30	47	52,8

	30 I-- 40	29	32,6
	40 I--I 50	13	14,6
Naturalidade			
	Bahia	3	3,4
	Minas Gerais	13	14,6
	Paraná	1	1,1
	Paraná	2	2,2
	Pernambuco	1	1,1
	Rio de Janeiro	10	11,2
	Rio Grande do Sul	1	1,1
	São Paulo	58	65,2
Estado civil			
	Casada	37	41,6
	Divorciada	3	3,4
	Solteira	49	55,1
Escolaridade			
	Graduação	55	61,8
	Nutricionista com especialização	34	38,2
Instituição de ensino da graduação			
	Privada	79	88,8
	Pública	10	11,2
Anos decorrentes desde a formação			
	1 I-- 3	19	21,3
	3 I-- 5	23	25,8
	5 I-- 7	15	16,9
	> 7	32	36,0
Tempo no atual emprego (anos)			
	< 1	18	20,2
	1 I-- 5	34	38,2
	5 I-- 10	22	24,7
	>10	15	16,9

Todos os gestores que responderam a pesquisa eram do sexo feminino, predominando a a idade entre 20 a 30 anos (52,8%), possivelmente relacionado ao processo de expansão dos serviços terceirizados (ABERC, 2012) e dos cursos de nutrição nos últimos anos (CALADO, 2003). Para Nóbrega et al. (2012) as empresas procuram profissionais menos experientes pela possibilidade deste profissional ser “formado” de acordo com as políticas de cada empresa. Ainda ocorre o fato de que profissionais com maior tempo de experiência exijam salários maiores e se contentem menos com as condições precárias de trabalho apontadas em diversos estudos. Em relação à variável sexo, os resultados corroboram o fato de ser uma profissão predominantemente feminina, característica inerente às origens históricas desse profissional no Brasil e que continua se reproduzindo nos dias atuais (ANDRADE e LIMA, 2003).

Segundo o Conselho Federal de Nutricionistas (CFN), no que diz respeito ao ingresso dos profissionais no mercado, as áreas de Alimentação Coletiva e Nutrição Clínica revelam perfis aproximadamente homogêneos, prevalecendo a presença dos mais jovens (20-25 anos) praticamente recém-ingressados na carreira, cuja frequência gira em torno dos 25%. Dos 26 aos 40 anos a inserção dos Nutricionistas nas áreas referidas correspondeu a, aproximadamente, 30% (CFN, 2006).

A maioria das nutricionistas que responderam ao questionário eram naturais do estado de São Paulo (65,2%). Quanto ao estado civil, houve ligeira predominância das solteiras sobre as casadas, com 55,1% da amostra composta de mulheres solteiras, resultado semelhante ao do CFN (2006) com 53,6% dos nutricionistas solteiros, o que pode ser decorrente da faixa etária encontrada. Nas áreas de Alimentação Coletiva, Nutrição Clínica e Saúde Coletiva, os percentuais se equivalem entre os solteiros e casados (em torno de 50% e 40%, respectivamente).

Das entrevistadas, 38,2% afirmaram ter algum tipo de especialização, excedendo os resultados constatados pelo CFN (2006) em que apenas 15% dos profissionais das diversas áreas de atuação tiveram outra formação acadêmica além da Nutrição (CFN, 2006). A maioria referiu ter realizado a graduação em instituição de ensino privada (88,8%), corroborando pesquisa de Calado (2003) sobre o aumento de profissionais decorrentes da expansão dos cursos de nutrição privados, com a instituição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) em 1996. No Brasil, segundo o CFN, mais de 50% dos que atuam nas diferentes áreas, exceto Saúde Coletiva, fizeram sua graduação em instituições particulares (CFN, 2006).

Quanto aos anos decorrentes da sua formação, a minoria das nutricionistas deste estudo concluiu sua graduação há mais 7 anos, correspondendo a 36% da parcela estudada. Cerca de 58,4% das nutricionistas afirmaram estar trabalhando há menos de cinco anos e 47,1% tinham menos de 5 anos de formadas. Na pesquisa do CFN, entre 50% e 60% dos profissionais, que na ocasião do estudo atuavam nas áreas de Alimentação Coletiva, Nutrição Clínica, Saúde Coletiva e Indústria de Alimentos, informaram ter até 5 anos de formados (CFN, 2006).

Na Figura 1, observa-se a distribuição das principais atividades desenvolvidas em UANs segundo os nutricionistas, destacando-se o controle de custos, seguido de recursos humanos, e planejamento de cardápios.

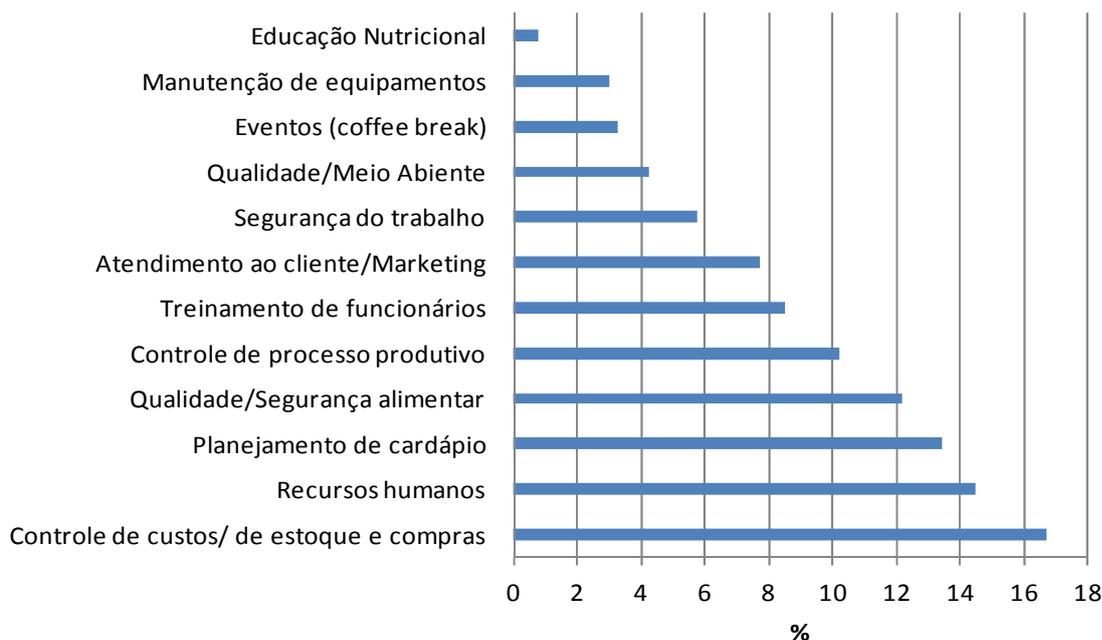


Figura 1. Distribuição em porcentagem das principais atividades desenvolvidas em UANs citadas pelas nutricionistas. 2012.

Entre as atribuições das nutricionistas de UANs, que devem ser desenvolvidas de forma obrigatória de acordo com a Resolução 380/2005 do Conselho Federal de Nutricionistas, encontram-se as funções de coordenar e executar os cálculos de valor nutritivo; acompanhar os resultados dos exames periódicos dos clientes/pacientes, para subsidiar o planejamento alimentar; detectar e encaminhar ao hierárquico superior e às autoridades competentes, relatórios sobre condições da UAN que impeçam a boa prática profissional e/ou que coloquem em risco a saúde humana; elaborar e implantar o Manual de Boas Práticas, avaliando e atualizando os procedimentos operacionais padronizados (POP) sempre que necessário; promover programas de educação nutricional e alimentar para clientes; identificar clientes/pacientes portadores de patologias e deficiências associadas à nutrição, para o atendimento nutricional adequado e coordenar o desenvolvimento de receitas e respectivas fichas técnicas, avaliando constantemente as preparações culinárias (CFN, 2005).

Quando questionadas sobre as atividades desenvolvidas na unidade (pergunta aberta) surgiram 402 respostas, a citada com menor frequência (Figura 1) foi educação nutricional (1%) e a mais citada foi referente ao grupo de controles de custos, estoque e compras (17%).

Reconhece-se que a educação nutricional é de suma importância na manutenção da saúde e prevenção de doenças, tais como as crônicas não transmissíveis. O nutricionista é considerado um profissional da saúde e, como tal, esta condição lhe atribui exigências na atuação em UAN, visando garantir a manutenção e recuperação nutricional de seus clientes. Seu compromisso para com a saúde do comensal, não pode ser tratado como algo externo à sua prática profissional, mas como dever de profissão (NUNES, 2000). Para Alves (2005), em UANs, o nutricionista deve desempenhar o papel de educador tanto para seus funcionários quanto para os clientes do restaurante, além de oferecer uma refeição dentro dos parâmetros sanitários e nutricionais. Segundo a Portaria 66 de 25 de agosto de 2006, os estabelecimentos vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador deverão promover educação nutricional, inclusive mediante a disponibilização, em local visível ao público, de sugestão de cardápio saudável aos trabalhadores (BRASIL, 2006).

O planejamento de cardápio foi a terceira atividade mais citada. Embora, segundo Veiros (2002) seja este o resultado visível do trabalho do nutricionista e uma ferramenta auxiliar na educação alimentar, na promoção da saúde e na qualidade de vida, este tem sido delegado, em algumas terceirizadas, a uma equipe de planejamento na unidade central da concessionária, deixando de fazer parte, parcial ou totalmente, das atividades da nutricionista da unidade, motivo pelo qual, possivelmente, não foi a atividade com o maior número de citações.

As atividades de gestão de recursos humanos, aqui apontadas com o segundo maior número de citações, também foram descritas por Boog, Rodrigues e Silva (1988), Ansaloni (1999), e Meneses, Peres e Waissman (2007), que descreveram a forte relação da nutrição com a área da gestão no mercado das Unidades de Alimentação e Nutrição. Para Veiros (2002) as preocupações administrativas podem afastar o profissional de sua atuação como promotor de saúde, por dificultar o ponderar da correlação entre alimentação e saúde em todas as atividades.

Na tabela 3, estão apresentadas as frequências da percepção de bem-estar.

Tabela 3. Percepção de bem-estar de nutricionistas de unidades de alimentação e nutrição terceirizadas. São Paulo, 2012*.

	Nunca		Raramente		Às vezes		Frequentemente		Sempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
"Considero que o trabalho de nutricionista é importante para mim"	0	0,0	0	0,0	8	9,0	17	19,1	64	71,9
"Percebo que minha profissão é valorizada onde trabalho"	6	6,7	14	15,7	42	47,2	20	22,5	7	7,9
"Sou recompensado por minha competência como nutricionista "	9	10,1	21	23,6	39	43,8	14	15,7	6	6,7
"Considero justo o que recebo financeiramente pelo meu trabalho"	32	36,0	27	30,3	20	22,5	9	10,1	1	1,1
"Sinto-me bem trabalhando como nutricionista"	2	2,2	3	3,4	19	21,3	37	41,6	28	31,5
"Na empresa que trabalho os equipamentos são adequados para o desenvolvimento das minhas funções"	4	4,5	14	15,7	24	27,0	34	38,2	13	14,6
"O valor administrativo ocupa a maior parte do meu trabalho, não sobrando tempo para o desenvolvimento de outras funções"	0	0,0	0	0,0	15	16,9	42	47,2	32	36,0
"Possuo condições adequadas de trabalho (espaço, tempo, relações sociais)"	1	1,1	17	19,1	36	40,4	25	28,1	10	11,2

* Adaptado de Akutso (2008).

Foi possível observar uma valorização da profissão por parte das profissionais, uma vez que 91% afirmaram que *frequentemente* ou *sempre* “o trabalho do nutricionista é importante”. Apesar disso, 30,4% sentem que são valorizadas no local de trabalho, enquanto que 22,4% declararam que *nunca* ou *raramente* percebem essa valorização.

A maioria das entrevistadas também não se sente “valorizada por sua competência”, nem “valorizada financeiramente”, afirmando *nunca*, *raramente* ou *às vezes* 77,5% e 88,8%, respectivamente. De acordo com estudo de Rodrigues et al. (2007), a questão salarial é muito séria, pois remunera-se inadequadamente o nutricionista, visto o que se exige do profissional.

“O valor administrativo ocupa a maior parte do meu trabalho, não sobrando tempo para outras funções” foi referido como *frequentemente* e *sempre* por 83,2% dos entrevistados.

Para Boog et al. (1988) as empresas contratam um nutricionista para atender às leis vigentes, mas procuram, de fato, um administrador 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 representativa margem de lucro.

No que diz respeito a “condições de trabalho (espaço, tempo e relações sociais)”, 39,3% declaram-se *frequentemente* ou *sempre* satisfeitos, enquanto que 40,4% relataram que apenas *às vezes*.

Um dos motivos que levam as nutricionistas a desistirem da produção são as condições de trabalho inadequadas (RODRIGUES; PERES; WAISSMANN, 2007). Em dois estudos realizados em 1999, um por Pochmann e outro por Gomez e Costa, verificou-se que nutricionistas são submetidas a condições de trabalho inadequadas e, em muitos casos, insalubres, a partir da adaptação de tarefas às condições oferecidas pelo empregador, constando-se resultado semelhante com obtido nesta pesquisa.

Conclusão

Quanto a caracterização sócio-demográfica dos nutricionistas de UANs terceirizadas no município de São Paulo conclui-se que, na população estudada, a maioria pertence ao sexo feminino, com idade entre 20 e 30 anos, é natural da região Sudeste, possui algum tipo de especialização, estudou em escola superior do tipo privada e está há menos de cinco anos no emprego atual.

Em relação às principais atividades realizadas na UAN, destacam-se as administrativas como controle de custos, devido à preocupação das empresas terceirizadas em cumprir as metas de custos, e administração de recursos humanos.

Quanto à percepção de bem-estar, as nutricionistas entrevistadas valorizam a profissão, porém se sentem pouco valorizadas financeiramente e quanto à sua atuação. Consideram que as atividades administrativas ocupam muito tempo, em detrimento de outras ocupações. Quanto às condições de trabalho (equipamentos, espaço, relações sociais), mostraram-se parcialmente satisfeitas.

Possivelmente uma maior capacitação do nutricionista na área gerencial, promoveria uma maior habilidade na execução das atividades, com melhores resultados e otimização de tempo, possibilitando desenvolver mais ativamente seu trabalho como profissional da saúde junto aos seus clientes e, assim, conquistando uma maior valorização pela empresa e pelos usuários do restaurante.

Referências

ABREU, E.D; SPINELLI, M.G.N; PINTO, A.M. S. **Gestão de Unidades de Alimentação e nutrição: um modo de fazer**. 3.ed. São Paulo: Metha, 2013. 378p.

ALVES, E.; ROSSI, C. E.; VASCONCELOS, F. A. G.. Nutricionistas egressos da Universidade Federal de Santa Catarina: áreas de atuação, distribuição geográfica, índices de pós-graduação e de filiação aos órgãos de classe. **Rev. Nutr.**, Campinas, v. 3, n. 16, p.295-304, 07 set. 2003.

ANDRADE, L.P.; LIMA, E.S. A formação e a prática do nutricionista: o gênero nas entrelinhas. **Nutrire: Rev Bras Alim Nutr.** São Paulo, v.26,p.109-126, Dez.2003.

AKUTSU, R. C. C. A. **Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros.** Tese de doutorado/ Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília. Brasília, 2008. 167 p.

AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42, mar./abr. 1995.

ANSALONI, J. A. Situação de Trabalho dos Nutricionistas em Empresas de Refeições Coletivas de Minas Gerais: trabalho técnico, supervisão ou gerência? **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 12, n.3, p. 241-260, set./dez., 1999.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS (ABERC). **Mercado Real.** Disponível em: <<http://www.aberc.com.br/mercadoreal.asp?IDMenu=21>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

BOOG, M.C.F; RODRIGUES, K.R.M; SILVA, S.M.F.; Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCCAMP. I. Áreas de atuação, estabilidade, abandono da profissão, desemprego. **Revista de Nutrição da PUCCAMP.** Campinas, v.1,n.2, p.139-152, Jan/Jun, 1989.

BRASIL. **PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 66, DE 25 DE AGOSTO DE 2006.** Altera os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Disponível em http://189.28.128.100/nutricao/docs/legislacao/portaria66_25_08_06.pdf. Acesso em: 11.jan.2016.

CALADO,C.L.A. **A expansão do curso de nutrição no Brasil – CRN9.** Disponível em: crn9.org.br/content/uploads/2014/09/expansao.pdf. Acesso em: 11.jan.2016.

CALADO,C.L.A. **A expansão do curso de nutrição no Brasil e a nova Lei de Diretrizes e Bases LDB 2003.** Acesso em 11.jan.2016.Disponível em: <<http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/expansao.pdf>>

CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Resolução CFN 380/2005. Atribuições do nutricionista por área de atuação.** www.cfn.org.br. Acesso em 31. Ago. 2011.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO. **Inserção dos Nutricionistas no Brasil, 2006.** Disponível em: <http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/pesquisa.pdf> Acesso em: 09 abr. 2013.

GARCIA, G.F.B. **Manual de direito do trabalho.** 1. ed. São Paulo: Método, 2009.

GOMEZ, M.C; COSTA, T.S.M.F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Rev C S Col.** Rio de Janeiro, v.4, n.2, p.411-21, Jan. 1999.

MALLON, J; NEGRI, S. T.D. **Processos de Terceirização em Serviços de Alimentação Coletiva.** Disponível em: <<http://www.racine.com.br/uan/portal-racine/alimentacao-e-nutricao/refeicao-coletiva/processos-de-terceirizacao-em-servicos-de-alimentacao-coletiva>>. Acesso em: 11 set. 2011.

NÓBREGA, A. B. N. et al. Competências gerenciais do nutricionista gestor de unidades de alimentação e nutrição terceirizada. **Revista Eletrônica do Mestrado em Administração da Universidade Potiguar**. Natal, v.4, n.2, p.49-60, Abr/Set. 2012.

NUNES, S. R. L. **O Papel do Nutricionista na Produção de Refeições para Coletividades**. In: Simpósio Sul-Brasileiro de Alimentação e Nutrição: história, ciência e arte, 1, 2000, Florianópolis. Anais... Florianópolis: UFSC, Departamento de Nutrição, 2000. p. 477-481

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego, precarização no final do século**. São Paulo: Contexto; 1999.

RODRIGUES, K. M; PERES. F; WAISSMANN, W. Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v.12,n.4,p.1021-1031, Jul/Agost. 2007.

SOUSA, A. A. **Saúde do trabalhador no processo de produção de alimentação coletiva**. Florianópolis: NTR/UFSC, 1990. 32 f. (in mimeo).

VEIROS, M. B. **Análise das condições de trabalho do nutricionista na atuação como promotor de saúde em uma unidade de alimentação e Nutrição: um estudo de caso**. 2002. 211p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção – Área de Concentração Ergonômica) – Centro tecnológico - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

OUTSOURCED FOOD SERVICE NUTRITIONIST CHARACTERIZATION: DEMOGRAPHIC DATA, PRACTICE PROFILE AND PERCEPTION OF WELFARE

Abstract

The emergence nutrition is a relatively recent phenomenon. Worldwide The role of nutritionists in Food Service is the matching between employees, materials and financial resources in meals' planning and production. This study aimed to characterize institutional food service nutritionists working in outsourced management system according to the demographic profile of performance and perception of welfare. The study was conducted with nutritionists working in a outsourced management system, through a questionnaire, available by e-mail. Among the respondents 65.2% were born in the state of São Paulo, with age between 20 and 30 years (52.8%). The main activities performed by nutritionists, were cost control and nutrition education. These professionals value the profession (91%), but do not feel their work valued (69.6%), including financial income (88.8%). In regard to working conditions, 39.3% were satisfied and 40.4% only sometimes. It was concluded that interviewed nutritionists value their profession, but do not feel their performance valued. They consider that the administrative activities take up much time at the expense of other occupations.

Keywords: Restaurants; Resources Management; Outsourced Services; Job Satisfaction; Professional Practice Location.