

CARACTERIZAÇÃO DA EQUIPE DO SERVIÇO DE NUTRIÇÃO E DIETÉTICA DE UM HOSPITAL DE PELOTAS/RS

YAMIM, Amanda Pruski¹; BANDEIRA, Rafaela Oliveira ¹; PALOMINO, Inês Vilchez Munari³; DE NEGRI, Sônia Teresinha ⁴

¹ Acadêmica da faculdade de Nutrição da UFPel

³ Nutricionista do Serviço de Nutrição e Dietoterapia do Hospital SCMP.

⁴ Docente da. Faculdade de Nutrição da UFPel
amanda.yamim@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

As Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) são compostas por diversas áreas estruturadas a fim de promover a seus clientes refeições balanceadas, dentro dos padrões dietéticos e higiênicos, visando assim, atender às necessidades nutricionais dos pacientes (FUJII, 2007). Para alcançar os objetivos, é fundamental que os trabalhadores sintam-se bem no ambiente de trabalho e assim possam exercer suas funções de forma qualificada e dedicada.

Segundo Abbott (1955) apud CAIUBY (2003), focar no produto e na padronização dos processos visando a satisfação do cliente possibilita, não só posição de mercado, como também a promoção e recuperação do paciente, quesitos importantes em uma UAN hospitalar.

Cabe à administração da UAN o gerenciamento dedicado ao preparo da alimentação, sendo fundamental a atenção à área de recursos humanos, através de seleção criteriosa, supervisão constante, preocupação com a ergonomia do trabalho, ambiência do local, carga horária da equipe de trabalho e principalmente atenção à saúde dos colaboradores.

Esse processo produtivo é extremamente dinâmico e requer vários recursos para o seu bom funcionamento e , dentre eles os recursos humanos. Neste sentido, surge a preocupação com a saúde dos colaboradores da UAN, visto que as condições de trabalho e de saúde estão diretamente relacionadas com a *performance* e produtividade (PROENÇA apud MATOS,2003). A participação da equipe em um clima de mútua confiança e reciprocidade, somada a investimentos e incentivos da empresa, resultam em aumento de eficiência, o que deve ser encarado como passo fundamental para a produtividade, qualidade, satisfação, saúde e bem estar de todos envolvidos (CHIAVENATO, 1992).

Considerando a importância da equipe de colaboradores da UAN hospitalar, essa investigação se destina a caracterizar o perfil do profissional atuante na UAN de um hospital da cidade de Pelotas/RS.

2 METODOLOGIA (MATERIAL E MÉTODOS)

A pesquisa foi realizada com funcionários de uma UAN hospitalar, através de questionário próprio, contendo 20 questões semi-abertas, aplicado em abril de 2010. A escolha dos participantes foi feita aleatoriamente, buscando a representatividade de toda UAN O critério de exclusão foi a jornada noturna e a ausência ao trabalho nos dias da coleta. Os dados foram tabulados e analisados segundo critérios de estatística descritiva.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Participaram do estudo 44 funcionários, representando 54% do total da UAN, sendo 86% do gênero feminino, com idade média de 37,4 anos. O colaborador mais jovem com 20 anos e o de mais idade com 60 anos. Em relação à escolaridade, 40% referem ter cursado o ensino fundamental, 55% o ensino médio, um funcionário afirmou ter concluído e outro afirmou estar cursando o ensino superior; 82% da amostra relatou ter filhos, sendo a média de um filho por funcionário. É importante salientar a preocupação da UAN com o nível de escolaridade de seus funcionários, proporcionando horários flexíveis de acordo com a jornada de estudo dos mesmos. Cerca de 29% afirmaram serem os únicos contribuintes para a renda familiar, enquanto 71% contribuem com a renda mensal familiar. Dentre as estruturas familiares, predominou aquela com quatro pessoas (41%), seguido da estrutura com três (23%).

Segundo Martinez e Paraguay (2003), a estabilidade no trabalho, assim como a certeza do recebimento mensal do salário é um dos fatores desencadeantes para a satisfação no local de trabalho. Nessa instituição hospitalar deduz-se haver menor rotatividade de pessoal, pois 27% dos funcionários entrevistados trabalha há mais de dez anos no local e 20% trabalha há menos de um ano (Fig 1).



Figura 1 – Tempo de trabalho no UAN.

A preocupação das empresas com a qualidade de vida de seus funcionários é crescente em todo o mundo, pois o processo produtivo e a melhoria na produção estão condicionados às condições de saúde dos trabalhadores e à sua qualidade de vida (LOURENÇO et al., 2006). Nesse estudo 18% dos funcionários referem se sentir bem depois da jornada de trabalho, 50% um pouco cansados e para 18% a sensação é de muito cansaço (Fig 2). É mister lembrar que no local frequentemente se fazem necessárias jornadas duplas de trabalho, o que sobrecarrega ainda mais os profissionais.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2007) a postura de trabalho adotada é decorrente da atividade desenvolvida e das exigências das tarefas. No SND, 95% dos colaboradores referem trabalhar aproximadamente 6

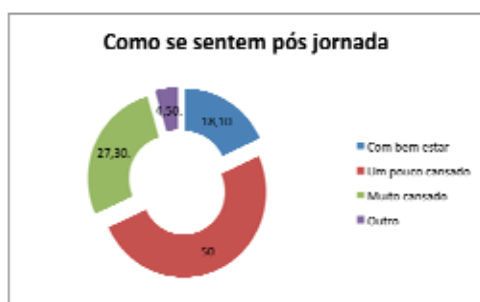


Figura 2 - Estado dos funcionários depois de uma jornada de trabalho.

horas na posição em pé em freqüente movimentação com quinze minutos de intervalo. Estudos ergonômicos demonstram que a posição ereta dificilmente é corretamente executada pelos profissionais podendo causar sérios danos a saúde.

Segundo Adams e Hutton (1988, apud OLIVER. MIDDLEDITH, 1998) Por mais econômica que possa ser em termos de energia muscular, a posição em pé ideal não é usualmente mantida por longos períodos,

pois as pessoas tendem a utilizar alternadamente a perna direita e esquerda como apoio, para provavelmente facilitar a circulação sanguínea ou reduzir as compressões sobre as articulações.

Em relação à saúde, 23% dos funcionários afirmaram sofrer de algum tipo de doença, sendo grande parte (64%) relacionada ao esforço exercido no local de trabalho, como tendinite e dor nas costas constantes. Apenas 22% relataram tomar algum tipo de medicamento rotineiramente, enquanto os outros 78% relataram não necessitar uso de medicação, excetuando-se momentos extraordinários.

Segundo Consolidação das Leis do Trabalho (CLT art. 129, 2008), todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias de 30 dias, sem prejuízo da remuneração. Funcionários entrevistados estão regulares com suas férias de direito, não possuindo férias atrasadas. Em relação aos possíveis motivos que poderiam levar à faltas no trabalho, 96% respondeu que faltaria em caso de doença e 16% em função dos filhos.

Quando questionados sobre o que poderia aumentar seu grau de satisfação no SND, destacaram-se as opções de haver mais funcionários no local (77%), melhor salário (32%) e gratificação salarial (20%). De acordo com Teixeira et al. (2000), para uma UAN hospitalar é utilizado o cálculo de um funcionário para cada oito leitos do hospital, o que daria aproximadamente 90 funcionários para o hospital estudado em Pelotas e atualmente este possui 84 funcionários, comprovando através do referencial teórico que o local necessita de maior número de colaboradores.

4 CONCLUSÕES

Considerando a importância dos recursos humanos na UAN hospitalar, foi possível observar um perfil de funcionários predominantemente do gênero feminino, em idade adulta, com uma base familiar estabelecida. Em sua maioria relataram uma jornada diária cansativa, superior a cinco horas e meia na posição em pé. Observou-se que a freqüente falta de mão de obra adequada, as constantes jornadas com horas extras, e as conseqüentes ausências por motivos de saúde, formam um ciclo vicioso. Isso sobrecarrega os funcionários e torna o serviço desgastante. É indiscutível a criteriosidade do assunto, necessitando de reavaliação por parte da administração para se criar uma escala de funcionários positiva, promovendo estabilidade e qualidade à produção, assim como segurança, bem estar e satisfação aos funcionários.

Foi demonstrada a preocupação que a UAN possui com a escolaridade de seus funcionários, encorajando-os a estudarem, terminarem o ensino médio e adequando a jornada de trabalho com os horários de estudo. Foi observado também o interesse dos funcionários em aprender, interessando-se em compreender sobre as dietas e produção. Encontramos aqui uma forma de estimular positivamente a produção, melhorando a qualidade dos alimentos, capacitando e motivando os funcionários.

A UAN pode contribuir muito para a melhoria da qualidade hospitalar, sobretudo no que diz respeito à alimentação, porém é necessária a valorização desse trabalho perante outros profissionais da organização, pois a escassez de recursos pode prejudicar toda a produção, afetando também a recuperação dos pacientes e bem estar dos colaboradores.

5 REFERÊNCIAS

- ADAMS, M.A.; HUTTON, W.C., The effect of posture on the role of apophyseal joints in resisting intervertebral compressive forces, in **Journal Bone Joint. Surgery**, British Volume, v. 62.b n.3, p. 358-362, 1988.
- CAIUBY, Elizabeth Moura Panisset. **Selo de qualidade para Unidades de Alimentação e Nutrição**. 2003. Monografia (Especialização em Qualidade de Alimentos)-Centro de Excelência e Turismo, Universidade de Brasília, Brasília.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo, 2.edição, Makron Books, 1992.
- CLT – **Consolidação das leis trabalhistas** art 129. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 15 junho de 2010.
- FUJII, Tatiane Mieko de Menezes. Caracterização da mão-de-obra empregada em Unidades de Alimentação e Nutrição hospitalares de Piracicaba e região, In **5a Mostra Acadêmica Unimep**, Piracicaba, 2007.
- LOURENÇO, Maristela Soares. BERLANDO, Cíntya Dória; SILVA, Elizabeth Frazão; ROMANO, Grazieli Cristina; KAWAGUCHI, Jussara da Rosa. Avaliação do perfil ergonômico e nutricional de colaboradores em uma unidade de alimentação e nutrição; **Anais do XIII SIMPED**, Bauru, 2006.
- MATOS, Cristina Henschel. Condições de trabalho e estado nutricional de operadores do setor de alimentação coletiva: um estudo de caso. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 16, n. 4, 2003.
- MARTINEZ, Maria Carmen.; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. psicol. soc. trab**, São Paulo, v.6, p.9, 2003.
- MINISTÉRIO DE TRABALHO. **Normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho**. NR 17 Ergonomia. 2007 Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.pdf Acesso em: 15 junho 2010.
- OLIVER, Jean; MIDDLEDITH, Alisson. **Anatomia funcional da coluna vertebral**. Rio de Janeiro. 2a edição, Revinter Ltda, 1998.
- PROENÇA, R.P.C. **Ergonomia e organização do trabalho em projetos industriais: uma proposta no setor de Alimentação Coletiva**. Dissertação (Mestrado em Engenharia). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 1993.
- TEIXEIRA, Suzana; MILET, Zélia; CARVALHO, Josedira.; BISCONTINI, Telma. **Administração aplicada às Unidades de Alimentação e Nutrição**. São Paulo: Atheneu, 2000.