

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**

**RITA DE CÁSSIA COELHO DE ALMEIDA AKUTSU**

**VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

Brasília  
2008

**RITA DE CÁSSIA COELHO DE ALMEIDA AKUTSU**

**VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

Tese apresentada ao Curso de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências da Saúde.

Orientador: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria da Graças Torres da Paz

Brasília  
2008

**RITA DE CÁSSIA COELHO DE ALMEIDA AKUTSU**

**VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

Tese apresentada ao Curso de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências da Saúde.

Aprovada em:

**MEMBROS DA BANCA:**

---

Professora Doutora Maria das Graças Torres da Paz  
(Presidente – Universidade de Brasília)

---

Professora Doutora Sônia Regina Fernandes  
(Membro externo – Universidade de Salvador)

---

Professora Doutora Denise Oliveira e Silva  
(Membro externo - Fiocruz)

---

Professor Doutor Mauricio Robayo Tamayo  
(Membro externo – Universidade de Brasília)

---

Professora Doutora Wilma Araújo  
(Membro interno – Universidade de Brasília)

---

Professora Doutora Karin Eleonora Sávio Oliveira  
(Membro externo – Universidade de Brasília)

Brasília  
2008

Akutsu, Rita de Cássia Coelho de Almeida

Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros/Rita de Cássia  
Akutsu

Tese de doutorado/ Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade  
de Brasília. Brasília, 2008.

Área de Concentração: Nutrição

Orientador: Profª Drª Maria das Graças Torres da Paz

1. Valores 3. Bem-estar 4. Nutricionista 5. Valores do Trabalho 6. Saúde do  
trabalhador

Para Luiz, Marianna, Bárbara e José Roberto, meus  
eternos amores, que me apoiaram em todos os momentos.

## AGRADECIMENTOS

À professora Maria das Graças Torres da Paz, orientadora e incentivadora, sinto-me honrada pelo convívio. Agradeço a confiança em mim depositada e os estímulos para a conclusão deste trabalho.

A Luiz, pelo apoio intelectual incondicional.

A Raquel e Karin, pela amizade e pelo apoio nas definições do projeto.

A Marianna Coelho e Carolina Assunção, revisoras deste trabalho.

Ao Everson, pelas preciosas contribuições nas análises estatísticas.

Aos colegas do grupo de pesquisa, que tanto me ensinaram e compartilharam seus conhecimentos.

A Elaine, por suas valiosas contribuições, tanto na metodologia quanto na análise dos dados.

A Jussara Maysa, por sua preciosa ajuda na montagem do Banco de dados.

A todos os Nutricionistas, companheiros de jornada e de exercício da profissão, que responderam aos questionários e dividiram comigo suas esperanças e decepções.

Aos colegas Nutricionistas, que participaram da aplicação da Técnica de Juízes.

Ao Conselho Federal de Nutricionistas, pelo entendimento de que a categoria só crescerá quando compreendermos nossos caminhos.

Aos Conselhos Regionais de Nutricionistas, pelos bancos de dados.

Um homem se humilha se castram seus sonhos, seu sonho é sua vida e vida é trabalho e sem o seu trabalho um homem não tem honra e sem a sua honra se morre se mata. Não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz (GONZAGUINHA, 1983).

## RESUMO

O objetivo deste trabalho foi investigar em que medida a congruência entre os valores gerais e do trabalho afeta a percepção de bem-estar pessoal dos Nutricionistas brasileiros. O desenho de estudo, transversal exploratório, foi apresentado ao Comitê de Ética da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília – UnB - e aprovado por esse Comitê. Foram obtidas listas dos Conselhos Regionais de Nutrição, com a finalidade de identificar o número de Nutricionistas com registro definitivo, por região administrativa. Obteve-se, assim, o número total de participantes, de onde foi retirada a amostra representativa. Foi calculada que a amostra final deveria ser de, no mínimo, 520 respondentes. Foram verificados os requisitos necessários para a minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. Foi verificada a presença de *outliers* multivariados por meio de regressão linear padrão. Os casos discrepantes encontrados foram retirados da amostra, resultando na amostra final, composta de 587 sujeitos. Foram realizadas ainda: análises fatoriais exploratórias para verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida; análises de precisão dos instrumentos para aferir a fidedignidade dos fatores medidos; análises de correlação para verificar relações entre as variáveis; análises de variância para determinação de igualdade das amostras; análises de regressão para identificar os melhores preditores da variável critério e para identificar as relações de mediação. Dos respondentes, 46,9% residiam no Sudeste, 96,9% eram do sexo feminino, 61,2% referiram ter companheiro(a), 51,4% graduou-se em uma instituição pública, 63,9% tinham algum tipo de pós-graduação, 55,9% trabalhavam em empresas privada, 39,7% tinham até dois anos no emprego atual, 30,7% desenvolviam suas atividades em mais de uma área, 24,4% trabalhavam na Produção. A média de idade da amostra foi de 34,8 anos. O Valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Realização no Trabalho foram percebidos como os que mais orientavam as práticas profissionais dos Nutricionistas. Os Nutricionistas consideraram que, freqüentemente, percebiam-se em Bem-estar pessoal no exercício de suas funções profissionais. Os solteiros que atuavam na área de Clínica valorizavam mais Autotranscendência, os mais jovens e com menos tempo de trabalho Autopromoção, os solteiros e mais jovens Abertura à Mudança, os mais jovens com especialização e com menor tempo de trabalho Prestígio. Os que estavam há mais de dez anos no trabalho atual e desenvolviam suas atividades na área de Clínica e Saúde Coletiva perceberam-se mais em Bem-estar do que aqueles com até dois anos no trabalho atual e que desenvolviam suas atividades na área de Alimentação Coletiva/Produção. Os Valores Gerais Autopromoção e Autotranscendência impactam positiva e significativamente sobre o Bem-estar. O valor do Trabalho Prestígio é o único dos Valores do Trabalho a impactar negativamente sobre o Bem-estar, mediando as relações entre os Valores Gerais Autopromoção, Autotranscendência e o Bem-estar. O Valor do Trabalho Realização no Trabalho media as relações entre o Valor Geral Autotranscendência e Bem-Estar. Os valores Gerais e do Trabalho são preditores significantes e contribuem para que os Nutricionistas se percebam em Bem-estar.

## ABSTRACT

The objective of this work was to investigate the extent in which the congruence between the general values and those of work affect the perception of well being of Brazilian dietitians. The study design, exploratory cross-sectional, was presented to the Ethics Committee of the School of Health Sciences of the University of Brasilia – UnB – and approved by this committee. Lists from the Regional Nutrition Councils were obtained in order to identify the number of nutritionists with a definitive registration by administrative region. Thus, the total number of participants was obtained and a representative sample was drawn from this group. The final sample should consist of at least 520 respondents. We also verified the necessary requisites to minimize the occurrence of statistical decision errors. The presence of multivariate outliers was verified by standard linear regression. The discrepant cases found were removed from the sample resulting in the final sample which consisted of 587 individuals. We also did: exploratory factorial analyses to verify the psychometric qualities of the measurement instruments; precision analyses of the instruments to check the fidelity of the measured factors; correlation analyses to verify the relationship between the variables; analyses of variance to determine the equality of the samples; regression analyses to identify the best predictors of the variable criterion and to identify the measurement relationships. Of the respondents, 46.9% lived in the Southeast, 96.9% were females, 61.2% had a partner, 51.4% graduated from a public institution, 63.9% had some sort of post-graduation course, 55.9% worked in private companies, 39.7% were in the current job for up to two years, 30.7% worked in more than one area, 24.4% worked in Production. The mean age of the sample was 34.8 years. The General Self-transcendence Value and the Value of Work - Work Realization were perceived as those that most oriented the professional practices of the dietitians. The dietitians considered that they often felt good as they performed their professional tasks. The singles who worked in the clinical area valued self-transcendence more, the younger ones and with less experience valued self-promotion, the singles and younger ones valued openness to change, the younger ones with specialization and less experience valued prestige. Those who had been in the current job for more than 10 years and worked in the clinical and collective health areas felt better than those who had been in the current job for up to two years and who worked in the collective feeding/production area. The General Values Self-promotion and Self-transcendence have a positive and significant impact on well being. The value of the Prestige Work is the only one of the values to have a negative impact on well being, mediating the relationships between General Values Self-promotion, Self-transcendence, and Well being. The Value of the Work - Work Realization measured the relationships between General Value Self-transcendence and Well being. The General and Work values are significant predictors and contribute for the dietitians to perceive themselves as being well.

## LISTA DE FIGURAS

### **CAPÍTULO 1 - BEM-ESTAR E VALORES GERAIS DO TRABALHO**

FIGURA	1	ESTRUTURA DOS VALORES DE ROKEACH .....	35
FIGURA	2	ESTRUTURA DOS VALORES DO TRABALHO DE DOV ELIZUR.....	44
FIGURA	3	ESTRUTURA DOS VALORES DO TRABALHO DE ROS; SCHWARTZ E SURKISS.....	45
FIGURA	4	MODELO TEÓRICO .....	48
FIGURA	5	DIAGRAMA DE UMA RELAÇÃO MEDIACIONAL.....	49

### **CAPÍTULO 4 – RESULTADOS**

#### **ARTIGO 2 - RELAÇÕES ENTRE VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

FIGURA	1	ESTRUTURA DOS VALORES GERAIS .....	74
--------	---	------------------------------------	----

#### **ARTIGO 3 - BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS: O IMPACTO DOS VALORES GERAIS E DO TRABALHO**

FIGURA	1	MODELO TEÓRICO.....	102
FIGURA	2	MODELO DE MEDIAÇÃO DE PRESTÍGIO E REALIZAÇÃO NO TRABALHO ENTRE AUTOPROMOÇÃO, AUTOTRASCENDÊNCIA E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	109

## LISTA DE TABELAS

### CAPÍTULO 4

#### ARTIGO 1 - BRAZILIAN DIETICIANS: PROFESSIONAL AND DEMOGRAPHIC PROFILES

TABELA 1	DISTRIBUTION OF BRAZILIAN DIETICIANS BY EDUCATION LEVEL AND GEOGRAPHICAL REGION. BRAZIL, 2005. ....	61
TABELA 2	DISTRIBUTION OF BRAZILIAN DIETICIANS BY TYPE OF ORGANIZATION IN WHICH THEY WORK AND GEOGRAPHICAL REGION. BRAZIL, 2005. ....	61
TABELA 3	PERCENTAGE DISTRIBUTION OF THE DIETICIANS BY TIME WORKING IN CURRENT JOB AND GEOGRAPHICAL REGION. BRAZIL, 2005. ....	62
TABELA 4	DISTRIBUTION OF BRAZILIAN DIETICIANS BY ACTIVITIES PERFORMED AND GEOGRAPHICAL REGION. BRAZIL, 2005.....	63
TABELA 5	DISTRIBUTION OF THE DIETICIANS WHO PERFORM TWO ACTIVITIES BY TYPE OF ORGANIZATION AND GEOGRAPHICAL REGION. BRAZIL, 2005.....	63

#### ARTIGO 2 - RELAÇÕES ENTRE VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS

TABELA 1	CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS.....	80
TABELA 2	MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL DOS VALORES GERAIS, VALORES DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS.....	82
TABELA 3	CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE OS VALORES GERAIS, VALORES DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS.....	82
TABELA 4	NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA DA VARIÂNCIA PARA OS VALORES GERAIS, DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS.....	83

#### ARTIGO 3 - BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS: O IMPACTO DOS VALORES GERAIS E DO TRABALHO

TABELA 1	IMPACTO DOS VALORES DO TRABALHO SOBRE O BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	105
TABELA 2	IMPACTO DOS VALORES GERAIS SOBRE O BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS.....	106
TABELA 3	RELAÇÕES ENTRE OS VALORES GERAIS E VALORES DO TRABALHO DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	106
TABELA 4	RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOPROMOÇÃO, PRESTÍGIO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	108
TABELA 5	RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOTRASCENDÊNCIA, PRESTÍGIO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	108
TABELA 6	RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOTRASCENDÊNCIA, REALIZAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	108

**LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1	FACETAS DOS VALORES DO TRABALHO – Dov Elizur.....	43
----------	---------------------------------------------------	----

## SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	ix
LISTA DE TABELAS.....	x
LISTA DE QUADROS.....	xi
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	13
O NUTRICIONISTA NA SOCIEDADE.....	13
O CENÁRIO DO TRABALHO.....	17
<b>CAPÍTULO 1 - BEM-ESTAR E VALORES GERAIS DO TRABALHO.....</b>	22
1.1 BEM-ESTAR.....	22
<b>1.1.1 Bem-estar: modelos teóricos .....</b>	24
1.1.1.1 Modelo de Jahoda .....	24
1.1.1.2 Modelo de Warr.....	25
1.1.1.3 Modelo de Van de Horn et al. ....	28
1.1.1.4 Modelo de Paz .....	29
1.2 VALORES GERAIS.....	31
<b>1.2.1 Valores Gerais: modelos teóricos .....</b>	33
1.2.1.1 Modelo de Gordon Allport.....	34
1.2.1.2 Modelo de Milton Rokeach.....	34
1.2.1.3 Modelo de Triandis .....	37
1.2.1.4 Modelo de Shalom Schwartz .....	39
<b>1.3 VALORES DO TRABALHO .....</b>	40
<b>1.3.1 Valores do trabalho: modelos teóricos .....</b>	42
1.3.1.1 Modelo de David Super .....	42
1.3.1.2 Modelo de Dov Elizur .....	43
1.3.1.3 Modelo de Ros, Schwartz e Surkiss .....	44
<b>CAPÍTULO 2 – OBJETIVOS E MODELO TEÓRICO.....</b>	47
2.1 OBJETIVOS DE PESQUISA .....	47
2.2 MODELO TEÓRICO.....	48
<b>CAPÍTULO 3 – MÉTODO .....</b>	50
3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA .....	50
3.2 AMOSTRA.....	50
3.3 INSTRUMENTOS .....	51
<b>3.3.1 Escala de Bem-estar .....</b>	51
<b>3.3.2 Escala de Valores Gerais.....</b>	51
<b>3.3.3 Escala de Valores do Trabalho.....</b>	52
<b>3.3.4 Variáveis Demográficas.....</b>	52
3.4 TRABALHO DE CAMPO.....	52
3.5 ANÁLISE DOS DADOS .....	53
<b>CAPÍTULO 4 - RESULTADOS.....</b>	54
4.1 BRAZILIAN DIETICIANS: PROFESSIONAL AND DEMOGRAPHIC PROFILES.....	55
4.2 RELAÇÕES ENTRE VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS .....	72
4.3 BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS: O IMPACTO DOS VALORES GERAIS E DO TRABALHO .....	95
<b>CONCLUSÃO.....</b>	119
REFERÊNCIAS.....	126
APÊNDICES.....	137
ANEXOS.....	161

## INTRODUÇÃO

Os profissionais de saúde são permanentemente desafiados a exercer seus ofícios num ambiente diverso daquele que se pode chamar de ideal, principalmente se considerarmos os princípios<sup>(i)</sup> do Sistema Único de Saúde (SUS). Os permanentes problemas enfrentados por esses profissionais não são, entretanto, exclusivos desses trabalhadores.

As transformações no mundo do trabalho são uma constante. Essas reformulações que vêm ocorrendo no Brasil e no mundo mudaram as relações entre as pessoas e as nações.

Diante das questões imperativas do mundo do trabalho, que não são novas, determinadas pela consolidação do capitalismo globalizado e competitivo que se vivencia atualmente, este estudo se propõe a investigar as perspectivas da profissão de Nutricionista, numa tentativa de entender e desvendar se os profissionais têm orgulho de pertencer à categoria, se esperam crescer profissionalmente, ser reconhecidos e remunerados de uma maneira justa por seu trabalho ou, ainda, se seus valores interferem no seu bem-estar.

### O NUTRICIONISTA NA SOCIEDADE

No Brasil, a prática do profissional Nutricionista esteve, desde o seu nascimento, vinculada às políticas de Estado.

O início do processo de formação do Nutricionista brasileiro ocorreu na década de 1940, quando foram criados os quatro primeiros cursos no país (VASCONCELOS, 2002). As poucas análises realizadas sobre o processo de criação dos cursos de Nutrição no Brasil apontam características históricas bastante específicas, apesar das influências externas sofridas, tanto das escolas norte-americanas e europeias, quanto da escola argentina de Pedro Escudero (SIMONART-LOUREIRO et al., 2006).

De acordo com alguns estudos, no Brasil, “o profissional surge dentro do setor saúde, tendo como objeto de trabalho a alimentação do homem no seu plano individual ou coletivo” (YPIRANGA; GIL, 1989), característica comum à sua origem nos demais países.

Outras pesquisas, entretanto, indicam o surgimento simultâneo do Nutricionista no setor de administração de serviços de alimentação do trabalhador (nos restaurantes populares do Serviço de Alimentação da Previdência Social - SAPS), por “vontade governamental, em momento de busca de legitimação social, constituindo-se em instrumento de alívio de tensões

---

<sup>i</sup> O SUS está baseado em sete princípios: Universalidade, Equidade, Integralidade, Descentralização, Regionalização, Hierarquização e Controle Social (BRASIL, 2007).

sociais” (YPIRANGA; GIL, 1989). Ou seja, a ênfase do processo de formação do Nutricionista, nesse primeiro momento, foi em atuação, tanto em Nutrição Clínica como em Alimentação Institucional.

Além da criação dos primeiros cursos para formação de Nutricionistas, importantes eventos dessa história, ocorridos no período 1939-1949, precisam ser destacados. Na área da Política Social de Alimentação e Nutrição, destacam-se: 1) a instituição do salário-mínimo, em 1º de maio de 1940, o qual teve como base de cálculo o que se convencionou chamar de ração essencial mínima (ou cesta básica); 2) a criação do SAPS, a 5 de agosto de 1940, instituição que se transformaria num dos principais centros de formação de recursos humanos na área de Nutrição, bem como num dos principais campos de trabalho para Nutricionistas (VASCONCELOS, 1999).

Segundo Costa (1999), até a década de 1960, a profissão era considerada exclusivamente feminina, além de ser uma carreira jovem e promissora, em virtude do surgimento da preocupação com o problema alimentar e nutricional da população e da emergência da medicina comunitária.

Embora no discurso atual a profissão não seja considerada exclusivamente feminina, na prática, os dados mostram que 96,9% dos trabalhadores são do sexo feminino<sup>(ii)</sup>.

Bosi (1995) complementa que a profissão já nasce enfrentando barreiras quanto à sua identidade profissional e quanto à necessidade da busca pela autonomia técnica, destacando o baixo poder de decisão técnica (competindo com os nutrólogos), de participação, o pouco prestígio atribuído à classe e a dificuldade de delinear seus objetivos.

Na área do desenvolvimento científico e de organização dos profissionais, devem ser ressaltadas: 1) a fundação, em 1940, da Sociedade Brasileira de Nutrição (SBN), entidade de caráter técnico-científico; 2) a criação dos Arquivos Brasileiros de Nutrição, em maio de 1944, primeira revista científica brasileira de Nutrição; 3) a fundação da Associação Brasileira de Nutricionistas (ABN), em 31 de agosto de 1949, primeira entidade brasileira criada com o intuito de representar e defender os interesses dos Nutricionistas/Dietistas e desenvolver estudos e pesquisas no campo da Nutrição. Em função disso, 31 de agosto passou a ser o “Dia do Nutricionista” (CFN, 1999; VASCONCELOS, 1999).

Em síntese, no final desse período, pode-se dizer que a Nutrição, enquanto campo específico do saber, de atividade política da agenda do Estado brasileiro e da atividade

---

<sup>ii</sup> Dados coletados para esta pesquisa

profissional ou campo de trabalho, demonstrava ter sido institucionalizada e incorporada a um segmento mais amplo da sociedade brasileira.

A luta pelo reconhecimento da profissão durou cerca de dez anos. O Conselho Federal de Educação (CFE) reconheceu os Cursos de Nutrição como de nível superior, em 24 de abril de 1967 (CFN, 1999).

Só a partir de 1976, com a instituição do II Programa Nacional de Alimentação e Nutrição (II PRONAN), se verificou um acelerado processo de criação de novos cursos para formação de Nutricionistas no Brasil, pois uma das diretrizes do II PRONAN foi estimular o processo de formação e capacitação de recursos humanos em Nutrição. No período de 1975 a 1981, expandiu-se de 7 para 30 o número de cursos de Nutrição existentes no país (VASCONCELOS, 2002).

Além disso, a partir desse período, teve início o processo de criação dos cursos do setor privado, os quais, em 1980, correspondiam a 30% do total existente e eram responsáveis por 48% das vagas oferecidas (BOSI, 1995). O aumento do número de cursos e de Nutricionistas forjou a ampliação, a diversificação do mercado de trabalho, bem como o processo de organização, mobilização e luta da categoria em prol dos seus interesses e necessidades específicas.

Importantes eventos ocorridos nos anos 1970-1984 merecem ser destacados. Em primeiro lugar, ressaltam-se as discussões travadas em torno do processo de formação acadêmica do profissional. Em segundo lugar, destaca-se a aprovação da Lei nº 6.583, de 20 de Outubro de 1974, que institui os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas (CFN, 1999). Por fim, salienta-se a atuação da Federação Brasileira das Associações de Nutricionistas (FEBRAN), entidade de caráter técnico-científico e cultural, criada em 1972, que passou a assumir as funções da sua antecessora, a Associação Brasileira de Nutricionistas (ABN), congregando as inúmeras associações estaduais de Nutricionistas. Ainda nesse período, teve início o processo de criação das associações profissionais (ou pré-sindicais), que deram origem a os Sindicatos de Nutricionistas em vários Estados brasileiros (ABN, 1991).

Entre os anos de 1985 a 2000, verificou-se o crescente processo de mobilização e politização da categoria, que resultou na criação da Associação Brasileira de Nutrição (ASBRAN) e na realização de importantes eventos técnico-científicos e sindicais (ABN, 1991; CFN, 1999).

Atualmente, a categoria busca maior visibilidade social e tenta encontrar soluções aos desafios apresentados pela sociedade contemporânea.

Na época do surgimento da profissão de Nutricionista no Brasil, o principal problema que se colocava a esse profissional era a superação do perfil epidemiológico nutricional daquele contexto, caracterizado, sobretudo, pelas doenças carenciais, relacionadas às condições de subdesenvolvimento, de pobreza, de fome e de desigualdades regionais. No cenário atual, àquele perfil epidemiológico sobrepueram-se as doenças nutricionais degenerativas, associadas às condições de desenvolvimento e de modernidade existentes no país e, assim, novos dilemas e desafios são apresentados aos Nutricionistas (VASCONCELOS, 2002).

Neste novo cenário, torna-se fácil reconhecer algumas contradições no processo de modernização brasileira: o desenvolvimento econômico conquistado ao longo dos últimos anos, que coloca o Brasil entre as grandes potências econômicas mundiais, permite que apenas uma pequena parte da população possa situar-se na esfera de consumo e reprodução material das sociedades mais desenvolvidas do mundo, enquanto uma significativa parcela permanece condenada a condições de subsistência.

Por conta dessas contradições, assistimos ao surgimento de movimentos sociais, cujos objetivos são a construção de novos paradigmas de resgate e/ou adoção de novos valores humanos, a preocupação com a qualidade de vida e o estabelecimento de novas relações entre os homens e entre os homens e a natureza. Em síntese, mudaram as demandas na formação e no mercado de trabalho dos Nutricionistas.

Os avanços conquistados pela categoria ao longo dessas seis décadas de mobilização, organização e luta pela legitimidade, autonomia e identidade profissional são evidentes e parecem irreversíveis.

Destacam-se entre as conquistas a ampliação dos campos de atuação profissional, o processo de especialização, a incorporação dos avanços científico-tecnológicos, a crescente preocupação com o resgate e a preservação da “cultura dietética” nacional, com controle de qualidade e com segurança alimentar. Nas palavras de Vasconcelos (2002), a incorporação de novos valores e princípios oriundos de outros campos disciplinares propiciará, sem dúvida, a síntese de uma nova Nutrição no século XXI, que poderá contribuir para a superação do paradoxo nutricional brasileiro.

Evidentemente, as mudanças não atingiram apenas os Nutricionistas. De acordo com Sennet (2006), a flexibilidade, a aceleração do tempo, os novos arranjos de emprego e o aumento do risco de desemprego têm provocado uma erosão nas narrativas identitárias e dificuldades para os indivíduos construírem para si mesmos uma biografia coerente e significativa.

Como ator nesse cenário, o Nutricionista, assim como outros profissionais, têm percorrido caminhos que o levaram a uma prática profissional que requereu de vários autores reflexão acerca de sua prática (AKUTSU, 2001, 2005; BOOG, 1989; BOSI, 1995; GAMBARDELLA et al., 2000; MELO, 1998; OLIVEIRA E SILVA, 2002; SANTOS, 1988; SARMENTO, 2004; VIANA, 1996; YPIRANGA; GIL, 1989).

Analisar uma profissão é compreender qual o seu papel no mundo do trabalho e na sociedade da qual faz parte. Esta pesquisa se propõe a investigar a profissão de Nutricionista do ponto de vista da percepção dos seus valores e do bem-estar pessoal. Para tanto, é preciso compreender em que contexto a categoria está inserida. Assim, será discutido, no próximo item, o cenário do trabalho.

## O CENÁRIO DO TRABALHO

Howard (1992) explica que o trabalho e a família constituem a espinha dorsal da existência humana. Ambos são também as principais fontes de demandas devido ao alto grau de comprometimento e dedicação que exigem (PITTMAN, 1994). Nesse sentido, o tema trabalho é muito importante para a compreensão sistêmica da vida atual, principalmente nos grandes centros de trabalho, pois pode contribuir para a busca de meios mais adaptativos e equilibrados para o gerenciamento de prioridades necessárias à saúde do indivíduo, da sua família, da organização que o emprega e da sociedade como um todo.

Os estudos sobre o trabalho também acompanharam de perto a evolução das transformações na sociedade. Toffler, em seu livro **Choque do Futuro** (1970), já discorria sobre o caráter anacrônico das instituições sociais contemporâneas e sobre a necessidade de haver uma revolução na forma de pensar, na política e na economia.

As ponderações de Toffler (1970) acerca da sociedade e suas instituições refletiam o pensamento de diversos segmentos da mesma que, inclusive, repercutiram entre os pesquisadores que, desde aquela época, desenvolviam estudos nas áreas de conhecimentos que investigavam valores gerais (humanos)<sup>(iii)</sup>, valores específicos (trabalho), impactos do trabalho sobre o trabalhador, bem-estar, novas relações entre organizações e trabalhadores, entre outros.

---

<sup>iii</sup> A classificação em valores gerais e específicos refere-se à generalidade e especificidade (não ortogonais). A escala usada neste trabalho foi validada por Tamayo e Schwartz para o Brasil (1993) com o nome de Escala dos Valores Gerais (PORTO; TAMAYO, 2007).

Em perspectiva histórica, o trabalho mudou de sentido, valor e importância. No primeiro momento, que vai da Antiguidade até o Renascimento, ele não tinha prestígio em si. Valorizavam-se o cultivo da razão (entre os gregos), o cuidado e a salvação da alma (entre os medievos) e a preocupação com questões estéticas e artísticas (entre os renascentistas).

O segundo momento, que vai até a metade do século XX, coincide com a Revolução Industrial, que colocou o trabalho como valor político, cultural, social e psicológico (BENDASSOLLI, 2007).

O capitalismo se distancia dos trabalhadores ao considerá-los uma enorme massa anônima, o que gerou grandes problemas sociais, entre eles, uma crescente urbanização e jornadas de trabalho de até 16 horas, com preferência por crianças e mulheres. Não existiam leis trabalhistas que assegurassem os direitos dos trabalhadores, e as poucas que existiam eram julgadas pela polícia (ROSA, 2003).

Cabe destacar que a crise de 1929 levou a uma falta de demanda por produtos e ocasionou uma queda de grandes proporções no emprego, na renda das pessoas, na renda das empresas e, conseqüentemente, na dos países (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Nesse cenário, Keynes escreve seu livro, **Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda** (KEYNES, 1992), cuja proposta, revolucionária, defendia a intervenção do Estado com o objetivo de buscar o crescimento econômico e o aumento da produtividade, defendendo a regulamentação do pleno emprego.

Amado (2003) ressalta que o modelo Keynesiano evitou que o capitalismo estagnasse. A idéia de Keynes era que o papel regulador do Estado possibilitaria que a classe trabalhadora consumisse o que produzisse. O autor trabalhava na sua hipótese com a possibilidade de pleno emprego que tornaria possível a estabilidade da economia capitalista, ou seja, o Estado do Bem-estar Social.

O Estado do Bem-estar Social diz que, em princípio, todo indivíduo tem direito, desde seu nascimento até sua morte, a um conjunto de bens e serviços fornecidos pelo Estado ou, indiretamente, mediante seu poder de regulamentação sobre a sociedade civil. Esses direitos incluiriam a educação em todos os níveis, a assistência médica gratuita, o auxílio ao desempregado, a garantia de uma renda mínima, recursos adicionais para a criação dos filhos, etc. (DRAIBE, 2006).

Antunes (2000, p. 38) afirma que o aparente equilíbrio entre burguesia e proletariado gerado pelo Estado do Bem-estar Social era somente ilusório, pois “o Estado zelava pelos interesses gerais do capital, cuidando da sua implementação e aceitação pelas entidades representantes do capital e do trabalho”.

No Brasil, essas idéias e influências não ocorrem da mesma forma. Borges e Yamamoto (2004) argumentam que havia e há uma grande diferença de desenvolvimento entre as regiões geográficas. Vários Estados não estavam apropriadamente desenvolvidos, e as idéias de Keynes acerca do bem-estar social nem mesmo chegaram a acontecer de forma efetiva.

O terceiro momento, que chega até os dias atuais, traz um trabalho criticado em seus pilares, levando o trabalhador a conviver com a insegurança no trabalho e sua conseqüente incapacidade de oferecer o mesmo suporte na definição da identidade das pessoas (BENDASSOLLI, 2007).

Antecipando-se às mudanças, Hannah Arendt (1958) indagava há cinquenta anos se era possível imaginar algo mais devastador do que uma sociedade de trabalhadores sem trabalho. O que a autora talvez não previu foi que não apenas o trabalho mudou, mudaram também os trabalhadores, que parecem buscar novidades no trabalho. A descrição do trabalho como monótono e repetitivo já não é mais uma constante.

Para Cimbalista e Raffaelli (2003), no fenômeno da globalização, a relação entre a técnica e o trabalho são paradoxais. Por um lado, o homem vive e muitas vezes se compraz com os benefícios oferecidos por essa era globalizada e informacional, exultando com a possibilidade instigante de desenvolver um trabalho novo todos os dias, exercitando seu espírito criativo a partir de novos conhecimentos e instrumentos de trabalho. Por outro, vicia-se e, muitas vezes, esgota-se, no afã de se manter sempre atualizado.

De acordo com Beck (2000), a primeira fase da modernidade foi constituída, no plano político, pelo Estado-nação; no plano cultural, pelas identidades coletivas, como as classes sociais, as etnias e a família e, no plano econômico, pelo pleno emprego, que sofreu transformações com o fenômeno da globalização (econômica e cultural), com o desemprego ou subemprego estrutural e com a crise ecológica. Essas transformações, segundo os autores, trouxeram a segunda modernidade, caracterizada por mudanças nos relacionamentos pessoais, pluralização dos modos de produção e nos estilos de vida.

Sennet (2006) defende que há diferença na capacidade de resposta às transformações dos trabalhadores, quando se comparam as classes sociais. Os que estão mais acima na pirâmide social têm mais acesso ao capital social, munindo-se contra a possibilidade de fracasso, diferentemente daqueles que estão na base da pirâmide. Estes dependem mais das organizações. Hoje, quanto mais fraco for o capital social, maior será a necessidade de autoplanejamento e pensamento estratégico individual.

As sociedades não evoluem de maneira uniforme e, em virtude disso, persiste a

oferta de trabalho tanto em sociedades e organizações que têm preocupação com o bem-estar dos indivíduos quanto naquelas em que o trabalhador não se sente recompensado ou valorizado por seu trabalho. Encontraremos, num país da dimensão continental do Brasil, que convive com desigualdades regionais, organizações e trabalhadores vivendo tanto em cenários de pós-modernidade quanto em setores que mais se assemelham às corporações de ofício (pedreiros, eletricitas encanadores, etc. - BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Com o mercado de trabalho dos Nutricionistas não é diferente. Os profissionais podem atuar em organizações e em localidades cujos recursos disponíveis e oferecidos estejam entre os mais favoráveis ao seu bem-estar ou em organizações cuja lógica esteja baseada no início da sociedade industrial como, por exemplo, o modelo de produção de refeições que obedece aos conceitos tayloristas/fordistas (MELO, 1998; OLIVEIRA E SILVA, 2002; SARMENTO, 2004).

Em pesquisa de 2005, o Conselho Federal de Nutricionistas (CFN) mostrou a realidade do mercado de trabalho, argüindo os profissionais sobre temas tão diversos quanto a percepção de valorização do trabalho e a crença religiosa. Os pesquisadores salientaram a necessidade de reforço de estratégias de representatividade social e funcional para que mudanças positivas sejam concretizadas.

Em outra direção, ao longo dos anos no exercício da profissão de Nutricionista, a autora desta tese percebeu que alguns profissionais relatavam satisfação no desempenho de suas atividades laborais, enquanto para outros o trabalho parecia ser um fardo a ser carregado. Por conta dessas narrativas é que se buscou investigar os influenciadores do bem-estar na realização das atividades laborais.

Assim, tenta-se identificar o que influencia o bem-estar dos Nutricionistas, na medida em que profissionais formados pela mesma instituição e, muitas vezes, trabalhando na mesma organização e no mesmo espaço físico relatam diferenças acerca das suas percepções e motivações. Se a causa dos relatos de satisfação ou insatisfação não pode ser atribuída à organização, ao salário ou mesmo à tarefa, qual seria o motivo de se sentirem bem ou mal com o que fazem?

Quando confrontados com essas questões, alguns profissionais se referem genericamente às incompatibilidades entre os seus sonhos, desejos, valores e os sonhos, desejos e valores que eles percebem como valorizados por seus pares, clientes, chefes, subordinados ou pela sociedade em geral. Se o conteúdo do trabalho é o mesmo, a que se deve a ocorrência de satisfação e insatisfação? Possivelmente, em alguns casos, as diferenças nas características de personalidade fazem com que sonhos e desejos sejam diferentes. Em outros

casos, os influenciadores podem ser os processos de socialização que favorecem diferentes visões e expectativas em relação ao trabalho.

Nesse cenário, a fala espontânea de um Nutricionista, na resposta aos questionários nos parece mais reveladora: “Só existem dois tipos de trabalhadores: os estressados e os desempregados”, mostrando quanto se sentem pressionados e como o seu bem-estar pode ficar comprometido.

Nas palavras de Morin (2001), para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realize saiba aonde ele conduz. Em outras palavras, é essencial que os objetivos do trabalho realizado sejam claros e que seus resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza.

Com o objetivo de compreender o que influencia o bem-estar do Nutricionista, a partir das inquietações da autora decorrentes de sua própria prática profissional, é que este trabalho foi estruturado.

Contextualizada a inserção do Nutricionista no mundo do trabalho, cabe discutir as inquietações e as constatações que determinaram a questão de pesquisa que norteia este estudo:

**EM QUE MEDIDA A CONGRUÊNCIA ENTRE OS VALORES GERAIS E DO TRABALHO AFETA A PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR PESSOAL DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS?**

Para tanto, foram articulados conceitos de bem-estar, valores gerais e do trabalho, de forma que, embasados num referencial amplamente consolidado e em instrumentos validados estatística e psicometricamente, tentou-se responder ao problema da presente pesquisa.

Para uma melhor estruturação, o conteúdo deste trabalho foi dividido em introdução, 3 capítulos e conclusão. A introdução apresenta a contextualização deste trabalho embasada numa sintética revisão da literatura sobre o nascimento e consolidação da profissão de Nutricionista, delineando a importância desse profissional e sua aproximação com o mundo do trabalho. No Capítulo 1, há uma visão panorâmica acerca das abordagens dos conceitos e modelos teóricos de Bem-estar, de Valores Gerais e de Valores do Trabalho. O Capítulo 2 apresenta os objetivos de pesquisa e o modelo teórico. O Capítulo 3 traz a estratégia de pesquisa, amostra, os instrumentos, o trabalho de campo e a análise dos dados. Os resultados estão apresentados no Capítulo 4, na forma de artigos independentes e, na Conclusão, são apresentadas as considerações finais e limitações desta pesquisa.

## **CAPÍTULO 1 – BEM-ESTAR E VALORES GERAIS E DO TRABALHO**

### **1.1 BEM-ESTAR**

Atualmente, diversos pesquisadores se dedicam a desenvolver estudos para entenderem o bem-estar pessoal. As concepções acerca do construto variam, entretanto, o pressuposto de que o bem-estar não corresponde a uma única esfera da vida, de que necessita ser construído e desenvolvido por meio de diversas atividades permeia a literatura da área. De acordo com Tamayo (2004), o tempo dedicado ao trabalho representa uma parte significativa da vida dos indivíduos, sendo componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade.

O trabalho tem um papel central na vida dos indivíduos e é essa centralidade que traz conseqüências paradoxais à integridade física, psíquica e social dos trabalhadores.

Como bem destacam Mendes e Cruz (2004, p. 40) “Se por um lado, o trabalho, como atividade produtiva ontológica, constituinte da identidade do trabalhador, assume papel fundamental para assegurar a saúde, de outro, os contextos nos quais ele se insere podem se caracterizar pela precariedade das condições e pela falta de oportunidades de desenvolvimento profissional”.

Historicamente, as relações de homens e mulheres com o trabalho sofreram transformações, resultantes da passagem do sistema laboral por diversos modos de produção, e vêm sendo aceleradas dentro do modo de produção capitalista, em conseqüência da lógica da competição na busca do lucro. Essas transformações não ocorreram de forma neutra e nem mesmo, deixaram impune a saúde dos trabalhadores.

Por conta das transformações no mundo do trabalho, há uma preocupação crescente dos pesquisadores com a construção de um sistema que seja compatível com a dignidade humana, que seja permeado pelo compromisso com o bem-estar das organizações e com a sustentabilidade da humanidade, incluindo o meio ambiente (PAZ, 2004).

Nesse sentido, a preocupação com o bem-estar e a saúde tem levado a uma grande produção de estudos e pesquisas a respeito do tema. No entanto a imprecisão conceitual tem sido predominante, mostrando que não há distinção entre os termos bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.

As diversas áreas que abordam o conceito também revelam interesses diferentes ao tratarem do tema. Por exemplo, as Ciências da Saúde, entre elas a Nutrição, enfatizam o bem-

estar físico, seus sinais e sintomas. A Economia se preocupa com o bem-estar da população, focando o fornecimento de bens e serviços e a Psicologia centra sua atenção na satisfação de aspirações e expectativas individuais como forma de assegurar o bem-estar.

O bem-estar será abordado neste trabalho sob a perspectiva da Psicologia, visto que esta pesquisa tem por objeto o bem-estar dos Nutricionistas no exercício da profissão e investiga os fenômenos a partir dessa abordagem.

Danna e Griffin (1999) alertam sobre a imprecisão das definições de saúde e bem-estar, ressaltando que cada um dos conceitos normalmente é utilizado para explicar o outro.

Fernández-Ballesteros (1998), Diener e Suh (1997) e Cummins (2000) consideram que o Bem-estar ou a Qualidade de Vida é um construto multidimensional e envolve uma dimensão objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva se refere a indicadores que podem ser verificados e testados, como a segurança de uma sociedade ou grupo, e compreende, por exemplo, estatísticas de crime, mortalidade, etc. Já a dimensão subjetiva caracteriza as experiências dos indivíduos acerca da sua própria vida (DIENER; SUH, 1997).

No campo da Psicologia do Trabalho, autores como Warr (1987; 1992), Daniels (2000), Daniels e Guppy (1994), Katwyk et al. (2000), Álvaro-Estramiana e Páez (1996) têm investido em pesquisas sobre o tema, cujos resultados subsidiam outros estudos, a exemplo de Paz (2004).

Apesar da importância dada às investigações sobre o bem-estar ocupacional, os modelos teóricos e empíricos sobre a estrutura desse fenômeno e sobre as variáveis que o influenciam são escassos e recentes. As principais pesquisas na área se referem ao bem-estar geral sem vinculação com qualquer contexto.

De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), duas correntes podem ser destacadas na área: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico, e a principal diferença entre elas está na concepção de felicidade adotada.

O bem-estar subjetivo trabalha com a concepção *hedônica*<sup>(i)</sup> de que o bem-estar compreende a experiência de prazer *versus* desprazer, que decorre de julgamentos individuais sobre os elementos positivos e negativos da vida. Ou seja, é a ocorrência de afetos positivos frequentes, raras experiências emocionais negativas e a satisfação com a vida como um todo (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Nesse sentido, o bem-estar subjetivo corresponde, conforme a definição, a

---

<sup>i</sup> Doutrina que considera que o prazer individual e imediato é o único bem possível, princípio e fim da vida moral (CABRAL, 2006).

experiências internas do indivíduo e, assim, condições externas objetivas, como saúde e riqueza não definem o construto (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; DIENER, 1994).

A abordagem psicológica adota a visão *eudamônica*<sup>(ii)</sup> de bem-estar e está centrada na experiência de expressividade pessoal e de auto-realização. O afeto e a satisfação pela vida têm sido utilizados como indicadores de bem-estar psicológico (RYFF, 1989).

Em virtude das diversas perspectivas de abordagem teórico-metodológica acerca do bem-estar do trabalhador, serão apresentados, na próxima seção, as definições e modelos utilizados na presente pesquisa.

### 1.1.1 Bem-estar: modelos teóricos

Apresentaremos, a seguir, os modelos teóricos de bem-estar de Jahoda (1987), Warr (1987), Van Horn et al. (2004) e Paz (2004), por compreendermos que esses modelos contemplam o bem-estar sob a perspectiva da Psicologia do trabalho.

#### 1.1.1.1 Modelo de Jahoda

Jahoda (1987) desenvolveu, num contexto de desemprego, um modelo que se impõe como referência para os pesquisadores do bem-estar, quer seja por aproximação, quer seja por contraposição.

O modelo teórico proposto pela autora aponta o desemprego como uma situação de privação das experiências básicas proporcionadas pelo emprego. Para ela, o emprego cumpre, além da manifesta função do provimento econômico, algumas funções latentes, tais como: impor uma estrutura temporal na vida do trabalhador, propiciar o estabelecimento e manutenção de relações pessoais fora do ambiente familiar, ampliar as metas individuais para metas e objetivos coletivos, definir "*status*" e identidade pessoal e propiciar o desenvolvimento de uma atividade. A autora afirma:

O emprego, como uma conseqüência não intencionada, ainda que inevitável por seus propósitos e organização, vem a impor estas categorias de experiência a todos aqueles que tomam parte dele (JAHODA, 1987, p. 63).

Sob essa perspectiva, e de acordo com as observações de Jahoda (1987), é a privação

---

<sup>ii</sup> Doutrina que admite ser a felicidade individual ou coletiva o fundamento da conduta humana moral. Que são moralmente boas as condutas que levam à felicidade (CABRAL, 2006).

das experiências dessas funções que constitui o núcleo de sofrimento psicossocial para quem perde o trabalho ou não consegue obtê-lo.

Para a teoria da privação de Jahoda, as conseqüências objetivas derivadas do emprego são aplicáveis a todos os indivíduos, independentemente das suas características afetivas, cognitivas e motivacionais. Ao fortalecer a experiência da passagem do tempo, o trabalho dá ao indivíduo o conhecimento objetivo da realidade imediata e permite vivenciar a transformação de metas individuais em metas sociais que satisfariam as necessidades psicológicas universais (JAHODA, 1987).

Nessa direção, a autora defende que o trabalho é um elemento importante para as funções psíquicas do indivíduo, pois impõe uma estrutura de tempo, proporciona contato social, coloca ao indivíduo metas que transcendem as suas próprias, define *status* pessoal e identidade e reforça, ainda, a atividade. A pesquisa de Jahoda (1981) mostrou que o trabalho, independente da sua qualidade, é psicologicamente apoiador. Assim, laço de trabalho não prazeroso seria preferível à ausência de laços.

As principais críticas a esse modelo estão no seu reducionismo, na ênfase sobre o papel passivo da pessoa e no distanciamento entre o indivíduo e as influências exercidas pelas instituições sociais.

Álvaro-Estramiana (1992) revela que o modelo de Jahoda talvez careça de suporte teórico que considere a dimensão simbólica das necessidades, permeada por seus componentes cultural e social.

De acordo com Argolo (2001), apesar da indiscutível importância do modelo explicativo de Jahoda, muitas críticas recaíram sobre o mesmo, no que se refere à concepção do trabalhador como um objeto passivo às instituições sociais e aos agentes externos, à mitificação do emprego como fonte de bem-estar psicológico, à dificuldade de medir as categorias de experiência de forma independente e à medição do bem-estar psicológico. Apesar das críticas, o trabalho da autora é importante como marco de preocupação com o bem-estar do trabalhador.

#### 1.1.1.2 Modelo de Warr

Entre os vários estudiosos que ressaltam o aspecto de bem-estar psicológico como indicador de saúde mental, destaca-se Peter Warr. Na contramão dos modelos propostos por outros pesquisadores, Warr concebe a saúde mental sob uma perspectiva predominantemente positiva e não de adoecimento.

Warr (1987) afirma que uma pessoa não é considerada enferma ou saudável sob um critério clínico, mas ao longo de uma escala contínua que vai desde "extremamente doente" até "extremamente saudável". Portanto, entende que a maioria das pessoas está no intervalo médio e a minoria, nos extremos.

A partir dessas premissas, Warr (1987) concebe saúde mental como multifatorial e identifica seus cinco componentes básicos - **Bem-estar Afetivo, Competência Pessoal, Aspiração, Autonomia e Funcionamento Integrado**:

a) **Bem-estar Afetivo**: ocupa um papel central para averiguar o grau de saúde mental de uma pessoa. Sua estrutura é composta de duas dimensões ortogonais entre si, que definem diversos eixos de medidas manifestos em níveis alto, médio e baixo;

b) **Competência Pessoal**: é o componente descrito como um dos recursos mais apropriados para enfrentar as dificuldades. Por um lado, essa competência estaria relacionada à capacidade cognitiva, resolução de problemas ou habilidades psicomotoras e, por outro, seria reflexo dos fatores emocionais, tais como uma boa convivência com limites estabelecidos pelo senso de realidade. Um baixo nível de competência pessoal não é sinônimo de deterioração da saúde mental;

c) **Aspiração**: um nível de aspiração elevado é refletido num comportamento motivado, na agilidade para novas oportunidades e no esforço para enfrentar desafios que são pessoalmente significativos. Do mesmo modo, quando são exibidos baixos níveis de aspiração, verificam-se atividade reduzida e uma aceitação do estado presente, não importando quão insatisfatório isso pareça aos outros. Nesse sentido, é importante manter a aspiração elevada como uma forma de reforçar a saúde mental, pois a pessoa mentalmente saudável não está isenta de tensão ou ansiedade, uma vez que, ao se esforçar para alcançar metas pessoais, identificando e procurando objetivos difíceis, o indivíduo pode enfrentar muitas situações de estresse;

d) **Autonomia**: é a capacidade que a pessoa tem para impor suas opiniões e ações diante das influências do ambiente. Encontra-se implícito na proposição de Warr o binômio liberdade-responsabilidade, no sentido de que, para sentir-se mentalmente saudável, é necessário vivenciar independência com responsabilidade pelos atos, preservando a interação com os fatores externos, principalmente com as pessoas. Considerar os próprios interesses e também os dos demais seria o ponto de equilíbrio para a saúde mental;

e) **Funcionamento Integrado**: distingue-se dos demais componentes por sua abrangência global em relação ao ser humano, sendo exatamente por essa distinção que se

torna importante. Pressupõe equilíbrio e harmonia nas relações entre os outros componentes de saúde mental e nas relações entre trabalho, família e lazer.

Essa concepção de saúde mental, entre as várias que se centram mais no ambiente psicossocial que em transtornos de personalidade, mostra-se apropriada ao articular um modelo explicativo para o impacto do desemprego sobre a saúde mental.

O modelo de saúde apresentado por Warr (1987) tem similaridade com o desenvolvido por Jahoda (1987), cujos componentes de saúde envolvem o domínio do ambiente, a auto-realização, a auto-estima, a integração do eu, a autonomia e a percepção adequada da realidade. As diferenças entre as categorias ambientais propostas por Warr (1987) e as categorias experimentais de Jahoda (1987) residem no fato de as de Jahoda se referirem a funções do emprego, enquanto as de Warr se referem a características que podem ser encontradas em qualquer meio social.

A possibilidade de o modelo de Warr (1987) poder descrever qualquer meio social viabilizou seu uso não apenas para estudos sobre situações de emprego, mas também de desemprego. Ambos os modelos compreendem que o estado de bem-estar psicológico pode ser afetado sempre que o indivíduo apresentar déficits de êxito numa ou em mais dimensões de saúde.

A idéia central do modelo de Warr (1987) é que diversos fatores ambientais exercem influência na saúde mental das pessoas. Entretanto, essa relação não ocorre de forma linear, pois os níveis de alterações psíquicas (baixos, constantes, elevados) variam entre os indivíduos, de acordo com seus atributos pessoais (valores) e dependendo do grau em que as características ambientais se manifestam.

Para Álvaro e Páez (1996), o modelo apresentado por Warr está centrado no estudo dos determinantes do meio social sobre a saúde mental. A inclusão no modelo das características pessoais como fatores moderadores do impacto do meio sobre a saúde mental faz com que a perspectiva adotada por Warr (1992, 1994) tenha um caráter integrativo e claramente psicossocial.

Ainda segundo Warr (1987), a relação não-linear entre as características do contexto e a saúde mental ocorre de forma semelhante aos efeitos das vitaminas quando atuam no organismo. Portanto, assim como uma deficiência de vitaminas causa uma deterioração na saúde física, um meio social com características deficientes prejudica a saúde mental das pessoas. Semelhantes aos efeitos das vitaminas quando ultrapassam a necessidade do organismo, níveis muito elevados de características ambientais benéficas têm efeito positivo constante na saúde psíquica, até atingir um determinado nível, quando já não surtem mais

nenhum efeito, exceto em alguns casos, quando os efeitos se tornam lesivos à saúde mental.

Com esse raciocínio, o referido autor estabelece nove categorias vitamínicas. As três primeiras - recursos econômicos, segurança física e posição social valorada - correspondem ao que ele chamou de vitamina tipo CE (Efeito Constante); as outras seis - oportunidade de controle do meio, oportunidade para o desenvolvimento de habilidades, objetivos gerados pelo meio externo, variedade de alternativas, clareza ambiental e oportunidade para estabelecer relações interpessoais - foram denominadas vitaminas DA (Diminuição Adicional). Esses nove fatores vitamínicos correspondem aos principais componentes ambientais do bem-estar emocional das pessoas; em outras palavras, são as características do contexto os principais determinantes da saúde mental.

De um modo geral, a lógica do modelo é a seguinte: a escassez das vitaminas, tanto do tipo CE quanto do tipo DA, conferem riscos à saúde mental das pessoas; doses equilibradas dessas vitaminas irão incidir positivamente sobre a saúde psíquica e, em casos de excesso, podem aparecer dois diferentes efeitos: no caso da vitamina CE, o organismo tende a eliminar a parte excedente de modo a recuperar o próprio equilíbrio; no caso da vitamina DA, o excesso produzirá efeitos tóxicos sobre o organismo, potencializando os danos à saúde mental, caso o organismo não consiga encontrar meios de eliminar o excedente.

O modelo de Warr (1987) propõe que o bem-estar psicológico do indivíduo dependerá de quantas oportunidades de experiência positiva o seu ambiente psicossocial lhe proporciona, como estas são percebidas e aproveitadas. Portanto, considera o funcionamento positivo integrado da pessoa no seu ambiente.

Os estudos posteriores acerca do modelo de bem-estar afetivo de Warr, conduzidos por diversos autores (Daniels, 2000; Daniels et al., 1997; Daniels; Guppy, 1994), detiveram-se no desenvolvimento de instrumentos de mensuração e na validação da estrutura relacionada aos eixos.

O estudo de Warr colocou em destaque o bem-estar psicológico, tanto do ponto de vista do trabalho quanto do desemprego. Essa contribuição instigou outros estudiosos, podendo destacar-se Van Horn e seus colaboradores.

#### 1.1.1.3 Modelo de Van Horn et al.

Em 2004, Van Horn et al. propuseram uma estrutura do bem-estar ocupacional baseada na abordagem psicológica. Os autores partem do pressuposto de que o bem-estar não

se restringe ao julgamento afetivo dos acontecimentos, que é um fenômeno mais amplo e extrapola a dimensão afetiva.

Baseados na teoria de Ryff (1989) para o bem-estar geral e no estudo de Warr (1994), Van Horn et al. (2004) propuseram que o construto era composto de cinco dimensões:

- a) **Afetiva**: inclui as variáveis afeto, exaustão emocional, satisfação no trabalho;
- b) **Bem-estar profissional**: inclui as variáveis autonomia, aspiração e competência profissional;
- c) **Bem-estar Social**: inclui despersonalização (esgotamento profissional) e qualidade das relações sociais;
- d) **Cansaço Cognitivo**: inclui os aspectos cognitivos do bem-estar ocupacional (processamento de novas informações e concentração);
- e) **Psicossomática**: inclui a presença ou ausência de queixas psicossomáticas.

Os resultados do estudo (VAN HORN et al., 2004) confirmaram a estrutura multidimensional proposta e demonstraram que os fatores estavam relacionados entre si.

Cabe ressaltar que a dimensão afetiva foi a mais representativa do construto verificada no referido estudo e que entre as quatro variáveis constituintes dessa dimensão, o afeto, operacionalizado como emoções no trabalho, foi o item mais representativo.

Ao contrário de autores como Daniels (2000) e Van Horn et al. (2004), que trabalham o bem-estar com enfoque afetivo, Paz (2004) apresenta um modelo mais cognitivista, considerando aspectos situacionais que, segundo a autora, seriam inseparáveis do bem-estar.

#### 1.1.1.4 Modelo de Paz

É importante salientar o duplo papel do trabalho em desencadear o processo saúde-adoecimento ou contribuir para ele. Sob essa perspectiva, considera-se que a saúde no trabalho está relacionada à busca do bem-estar e que essa busca não implica desconsiderar o mal-estar decorrente da insatisfação de necessidades e da não-realização de desejos dos trabalhadores no cotidiano (PAZ, 2004).

Assim, a partir da compreensão de que o trabalho é estruturante e deve ser avaliado como fator positivo da relação do homem com o mundo e que a resultante dessa relação positiva é o bem-estar, neste trabalho, o bem-estar será analisado como indicador de saúde do trabalhador e sua ausência, como indicador da possibilidade de adoecimento.

Em seu trabalho recente, Paz agrega a essas definições uma nova e mais dinâmica forma de conceituar o bem-estar, apontando a centralidade do trabalho e a importância do construto para a saúde do trabalhador. A autora revela que “o bem-estar individual dos trabalhadores é a satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel de trabalhador, sem desconsiderar o oposto, o mal-estar decorrente da insatisfação de necessidades e da não-realização de desejos dos membros no cotidiano” (PAZ, 2004, p.138).

O modelo proposto por Paz traz a integração entre saúde e trabalho, em que a satisfação das necessidades e a realização dos desejos desempenham papel central para a existência do bem-estar.

Em virtude de o modelo proposto por Paz (2004) ter sido escolhido para ancorar teoricamente o presente estudo, e por conta da estrutura adotada para relatar este trabalho, ele está mais bem detalhado nos artigos “**Relações entre Valores e Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros**” e “**Bem-estar dos Nutricionistas: o impacto dos valores gerais e do trabalho**”, no Capítulo 4.

O modelo de Paz (2004) indica que o Bem-estar é uma resultante e que diversos fatores podem interferir sobre ela. A existência de significados atribuídos ao trabalho pelo próprio homem faz com que várias ciências realizem estudos sobre suas implicações na vida do indivíduo, com seus significados e manifestações.

Nessa mesma direção, Dessen (2005) afirma que os estudos em Psicologia começam a mostrar a importância da autonomia, do enriquecimento do cargo, da liderança e dos efeitos do desemprego, entre outros, para o bem-estar. Portanto, é necessário que as investigações alcancem um maior número de fatores intervenientes e de categorias profissionais para que se demonstrem mais claramente essas relações.

As variáveis organizacionais têm despertado maior interesse dos pesquisadores quando se trata de investigar os antecedentes macro do bem-estar individual (DESSEN, 2005; NEIVA; PAZ, prelo; RIBEIRO, 2006). Entretanto, quando se trata de investigar os antecedentes pessoais do bem-estar individual, poucos estudos têm sido desenvolvidos (DESSEN, 2005; GOZENDO; PAZ, prelo), necessitando, por isso, de maior investigação.

Uma das teorias que busca dar resposta à dialética entre autonomia da pessoa e adaptação aos grupos que constituem a sociedade e que pode servir de referência como antecedente do bem-estar é a teoria dos valores.

## 1.2 VALORES GERAIS

Para compreender melhor a importância dos valores, deve-se ressaltar que os dois determinantes fundamentais do comportamento humano são a biologia e a cultura, e desta os valores constituem parte central. Por isso, os valores têm sido utilizados para explicar as mudanças da sociedade e o comportamento das pessoas, para julgar ações e também para diferenciar nações e grupos (TAMAYO; PORTO, 2005).

Os estudos sobre valores não são recentes e não são exclusivos da Psicologia. Na verdade, valor é um conceito importante para outras ciências. Na Filosofia, os valores são estudados desde a Antiguidade como *axiologias*, termo que vem do grego *axios* e cujo significado é “aquilo que é precioso e digno de ser estimado”. O termo valor, no entanto, só se difundiu como termo filosófico na Idade Moderna (MENDES, 1999).

Apenas no século XX os cientistas sociais se apropriaram do tema e, a partir de então, passaram a contribuir significativamente para a compreensão do mesmo.

As teorias podem ser divididas em dois grupos. O primeiro considera os valores como resultado da influência de uma série de variáveis sociais, políticas e econômicas, procurando determinar em que medida essas variáveis são responsáveis pela consolidação de um perfil de valores. O segundo procura identificar o impacto que os valores têm sobre as atitudes e sobre o comportamento dos indivíduos e grupos. Neste caso, os estudos tentam explicar quais as conseqüências dos valores sobre o modo pelo qual são decididos, liderados ou divididos os recursos disponíveis e como são solucionados os problemas (ROS, 2006).

De fato, os valores têm uma posição fulcral nas crenças, comportamentos e redes cognitivas de atitudes e, em virtude dessa centralidade, muitos pesquisadores buscam estabelecer as relações possíveis entre as redes cognitivas e as prioridades de valores. Diferentes pesquisas tentam relacionar os valores com vivências de bem-estar, com a justiça e com a percepção de mudança individual e organizacional (MENDES, 1999; MENDONÇA, 2003; NEIVA, 2004; PORTO, 2004).

Segundo Williams e Best (1990), os valores fundem afetos e noções. As pessoas não são indiferentes ao mundo nem estão desligadas dele e, explícita ou implicitamente, olham para o que se passa à sua volta, avaliando se é bom ou mau, agradável ou desagradável, bonito ou feio, apropriado ou inapropriado, verdadeiro ou falso. Todos os valores encerram, por isso, aspectos cognitivos, afetivos e direcionais e servem de critérios de orientação para a ação. Quando são mais explícitos e atingem um maior grau de conceituação, os valores tornam-se critérios de julgamento, de preferências, de escolhas.

Desde 1937, Allport já via os valores como um tema relevante, mormente em Psicologia. Em 1960, Allport, Vernon e Lindzey publicaram o Estudo dos Valores, um questionário para avaliar valores individuais. Entretanto, em Psicologia, só nas últimas três décadas o tema valores tem sido estudado por várias áreas do conhecimento com o objetivo de prever as atitudes e comportamentos das pessoas e de compreender o curso das ações.

A evolução do conceito de valores mostra que, no início, eles foram considerados como crenças (ALLPORT et al., 1960; ROKEACH, 1973), ou como atitudes (BEM, 1973), não havendo estabelecimento de distinção teórica consistente que tornasse possível a diferenciação entre os construtos. Quando os conceitos de valores incorporaram a dimensão social (SCHWARTZ, 1999; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993), passaram a ser definidos como aspectos desejáveis, que orientam o comportamento de indivíduos e grupos.

As teorias mais recentes sobre os valores trabalham o construto em dois níveis: o cultural e o individual. Os valores culturais servem para estabelecer crenças compartilhadas que definem que tipo de comportamento é apropriado nas diversas situações, servindo para compreensão do motivo da escolha. Os valores individuais, por sua vez, são estruturas intrapsíquicas, podendo ser pessoais e sociais. Os valores pessoais se referem a princípios que norteiam a vida do indivíduo; os sociais, à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelo grupo (SCHWARTZ; ROS, 1995).

Embora haja concordância quanto à sua importância, o valor é um construto amplamente discutido que passou por uma evolução, cuja cronologia apontamos a seguir:

a) Allport definiu valores, em 1969, como “uma crença segundo a qual um homem prefere agir” (p. 557);

b) Para Bem (1973, p.16), valor é a “preferência primitiva por” ou “atitude positiva para”, referindo-se a certos estados finais de existência ou a determinados modos amplos de conduta. O autor destaca aqui os valores como sinônimo de atitudes;

c) Rokeach (1973, p.5) definiu valores como “crenças relativamente estáveis de que um determinado modo de conduta ou estado final de existência é preferível, social ou individualmente, a outro”. É Rokeach que, a partir do seu trabalho, demonstra a centralidade do construto valor;

d) Hofstede (1980, p.19) entende o construto como “ampla tendência a preferir certas situações específicas a outras” e mostra aqui também o destaque do que é preferido, ressaltando a hierarquia do construto;

e) Em 1993, Tamayo e Schwartz apresentam os valores como “crenças ou estados trans-situacionais, organizados hierarquicamente, que se referem a modelos de conduta desejáveis, que orientam a vida do indivíduo ou dos grupos”;

f) Em 1999, o próprio Schwartz (1999, p. 24) reformula o conceito de valores: “concepções do desejável, que guiam a maneira como os atores sociais (líderes, políticos, pessoas comuns) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações”.

Em síntese, os valores expressam objetivos e metas, funcionam como princípios norteadores da vida das pessoas e grupos de pessoas e se caracterizam por serem importantes no nível individual e social.

A evolução dos conceitos de valores apresentados nos reporta à necessidade de contextualização dessas idéias, para que identifiquemos que essas não se deram de forma isolada, mas dentro da evolução dos modelos teóricos em que estavam inseridos.

A partir da década de 1970, o estudo acerca dos valores tomou um grande impulso. De acordo com Ros (2006), dois trabalhos podem ser destacados como relevantes: o de MacClelland e o de Kohn e Schooler. Esses trabalhos são pioneiros mostram a relação entre estrutura social (familiar e ocupacional) e valores, compreendidos enquanto antecedentes e conseqüentes dessa estrutura. Um outro trabalho importante é o de Rokeach (1973), que procurou estabelecer uma hierarquia dos valores, inclusive com amostras nacionais.

Nas décadas de 1980 e 1990, a ênfase foi dada ao desenvolvimento de teorias transculturais integradas na estrutura dos valores, tanto no plano pessoal quanto no cultural (ROS, 2006). Autores como Triandis (1995), Hofstede (1980), Schwartz (1994a) e Ros e Schwartz (1995) desenvolveram trabalhos relevantes que, sem dúvida, ampliaram e consolidaram os estudos dos valores.

Por diferenciar valores de atitudes, por ser mais concisa, por oferecer suporte para uma teoria consolidada em estudos empíricos realizados em vários países e por melhor apresentar a dinâmica dos valores, a definição de Schwartz (1999, p. 24) será a utilizada na presente pesquisa.

### **1.2.1 Valores Gerais: modelos teóricos**

Para contextualizar melhor as dimensões em que os valores são analisados, apresenta-se os modelos teóricos de Allport, Rokeach, Triandis e Schwartz.

### 1.2.1.1 Modelo de Gordon Allport

Para Allport (1969), já mencionado, o valor é “uma crença segundo a qual um homem prefere agir” e, portanto, são atitudes e sentimentos importantes que possibilitam estabelecer prioridades entre as preferências das pessoas e, conseqüentemente, estruturar a vida humana. Nesse contexto, a adoção de modelos culturais ocorre nos primeiros anos de vida, passando, no decorrer desta, por uma reavaliação, resultando num modelo aceito pelo adulto.

Baseados na classificação de valores ideais de trabalhos anteriores, Allport e outros pesquisadores desenvolveram uma escala (por meio de escolha forçada) para medir a preferência por seis tipos ideais de valores (ALLPORT, 1969):

a) **Teórico**: o objetivo preponderante é ordenar e sistematizar o conhecimento que leva à descoberta da verdade;

b) **Econômico**: o objetivo preponderante é a satisfação de necessidades corporais e interesse pelo que é útil;

c) **Estético**: oposto ao valor teórico, este valoriza a forma e a harmonia;

d) **Social**: é o valor mais próximo do religioso e, neste caso, o amor às pessoas e o altruísmo são os valores dominantes;

e) **Político**: o interesse que predomina é o poder;

f) **Religioso**: o valor mais importante é a unidade.

Allport ressaltava que não acreditava que existissem pessoas reais que se encaixassem de forma pura nessa tipologia (ALLPORT, 1969). A tipologia proposta por Allport apresenta a limitação de ter uma visão otimista da natureza humana. Entretanto, a escala foi muito utilizada, especialmente na área de orientação vocacional (PORTO, 2004).

### 1.2.1.2 Modelo de Milton Rokeach

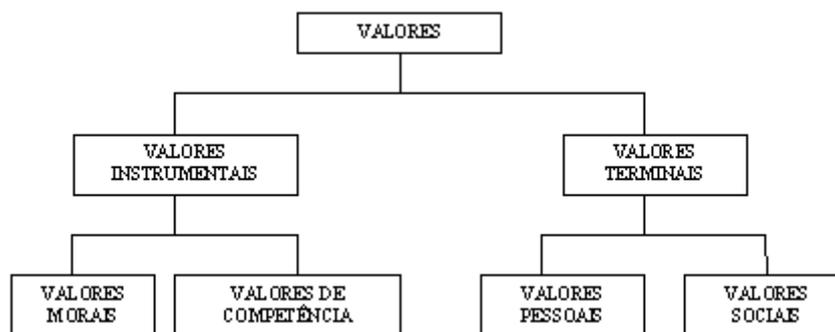
Milton Rokeach (1973), um dos precursores dos estudos sobre valores, teve destacado papel quando publicou seu livro, *The nature of human values*, em diversas contribuições: a) em propor uma abordagem que contemplava diversas áreas, como a Antropologia, a Sociologia, a Filosofia e a Psicologia; b) em virtude da definição que propôs para o construto valores, diferenciando-o de outros, como das atitudes, dos interesses e dos traços de personalidade; c) em propor um instrumento que media os valores como um

construto legítimo e específico; e) em demonstrar a centralidade dos valores no sistema cognitivo das pessoas, seus antecedentes e conseqüentes (GOUVEIA et al., 2001).

Os estudos de Rokeach sobre valores da sociedade, realizados nos Estados Unidos, procuraram estabelecer uma hierarquia para os valores, inclusive com amostras nacionais (ROKEACH, 1973). Os dois primeiros levantamentos foram realizados pelo *National Opinion Research Center*, em 1968, e analisados comparativamente por Rokeach, em 1973. O *Institute for Social Research* da Universidade de Michigan realizou, em 1974 e 1981, dois novos estudos com os mesmos objetivos (PORTO, 2004).

Inglehart (1997) comparou os estudos de 1968 e 1981, já mencionados, e concluiu que a hierarquia dos valores encontrada é bastante consistente ao longo do tempo. Os valores classificados nos seis primeiros lugares em 1981 – “família”, “paz”, “liberdade”, “auto-respeito”, “felicidade” e “sabedoria” – foram os mesmos de 1968. O mesmo tipo de convergência foi encontrado em relação aos valores colocados nos seis últimos lugares: “reconhecimento social”, “prazer”, “beleza”, “vida excitante”, “amor maduro” e “harmonia interior”.

É a partir das conclusões desse estudo que Rokeach passa a definir a hierarquia de valores como “uma classificação ordenada de valores ao longo de um contínuo de importância”. Para Rokeach (1973) e Ball-Rokeach (1984), Tamayo (1994) e Schwartz e Ros (1995), a importância desse conceito está em permitir uma maior diferenciação entre indivíduos, grupos e sociedades, já que o número de valores é razoavelmente limitado (FIGURA 1).



**FIGURA 1 – ESTRUTURA DE VALORES DE ROKEACH**

FONTE: ROKEACH, 1973

Para Rokeach, os valores poderiam se referir a estados finais de existência (valores terminais) ou a modos desejáveis de conduta (valores instrumentais). Os valores instrumentais

são expressos por adjetivos como “ser honesto”, “ter mente aberta”, “ser competente” e se referem aos meios para atingir determinada meta. Os valores terminais são expressos por substantivos como “felicidade”, “harmonia”, “mundo de paz” e se referem aos objetivos a serem alcançados. Os valores instrumentais e terminais se inter-relacionam. Entretanto, organizam-se em separado e são hierarquizados ao longo de um contínuo de relatividade.

Os valores terminais, segundo o autor, podem ser subdivididos em pessoais, aqueles centrados no *self*, e sociais, aqueles centrados na sociedade. Já os valores instrumentais, em valores morais e em valores de competência (FIGURA 1).

Rokeach desenvolveu uma escala de valores, amplamente usada até hoje, composta de 36 valores separados em duas listas, sendo 18 valores terminais e 18 instrumentais, em que as pessoas são solicitadas a ordenar, segundo a importância que elas atribuem a “princípios e guias na sua vida” (ROKEACH, 1973, p. 27). No caso das metas, embora inicialmente se tenha argumentado a seu favor (SCHWARTZ; BILSKY, 1987), logo se chegou à conclusão de que expressavam principalmente uma questão de semântica, e que valores instrumentais poderiam ser compreendidos como terminais e vice-versa (SCHWARTZ, 1992).

Quando estabeleceu a relação entre valores e comportamento, Rokeach (1973) observou que nem todos os valores estavam relacionados preditivamente com um dado comportamento, mas apenas os principais, ou seja, os que são mais logicamente relacionados.

Autores como Kitwood e Smithers (1975) têm criticado o modelo ordinal da Escala de Rokeach e sua estratégia de classificação dos valores. Segundo esses autores, o pesquisador não tem certeza de que o sujeito, ao responder, considere a série total de valores ou somente alguns deles em detrimento de outros.

Tamayo (1988) utilizou a Escala de Rokeach, tentando contornar as dificuldades acima mencionadas. Para tanto, utilizou uma escala de cinco pontos, mediante a qual os sujeitos deveriam avaliar a importância que cada um dos valores tinha para eles como princípios orientadores da sua vida. Ao distribuir os valores na escala vertical, formaram-se cinco conjuntos, separados claramente por espaços em branco, delineando, assim, cinco níveis hierárquicos:

- a) **Primeiro nível:** ‘liberdade’, ‘saúde’, ‘felicidade’, ‘paz’, ‘auto-respeito’, ‘equilíbrio interior’, ‘honestidade’, ‘amor’, ‘família’, ‘solidariedade’;
- b) **Segundo nível:** ‘respeito à natureza’, ‘sabedoria’, ‘fidelidade’ e ‘igualdade’;
- c) **Terceiro nível:** ‘sexo’ e ‘prazer’;
- d) **Quarto nível:** ‘conforto’, ‘dinheiro’, ‘vida estimulante’, ‘patriotismo’ e ‘religião’;
- e) **Quinto nível:** ‘beleza’ e ‘reconhecimento social’.

Segundo Tamayo (1994), as comparações entre seus estudos e os de Rokeach (1973), Ball-Rokeach, Rokeach e Grube (1984) devem ser realizadas com cautela, pois os referidos estudos são de tipo ordinal, enquanto o por ele realizado em 1988 se baseia numa escala de intervalos. Nos dois últimos estudos com amostras brasileiras, observou-se uma concordância geral na distribuição hierárquica dos valores. A diferença mais marcante, segundo Tamayo (1994), parece ser a do prazer, penúltimo para a amostra realizada por Pereira (1986) e intermediário no estudo de Tamayo (1988). Tamayo (1994) observa ainda que essa diferença talvez possa ser atribuída a diversidades culturais entre as duas amostras, já que a primeira foi constituída por sujeitos de Uberlândia e a segunda, por sujeitos de Brasília e Fortaleza.

Günther (1981) traduziu a escala de Rokeach para o português e os índices encontrados eram estatisticamente fidedignos para a escala no geral. Entretanto, vários itens não apresentaram fidedignidade individual. O próprio autor sugeriu que mais estudos fossem realizados, já que essa foi a única tradução que apresentou problemas.

Quanto ao trabalho de Günther, é importante ressaltar que a escala original foi desenvolvida numa cultura diferente da brasileira e que não foi realizado nenhum trabalho para torná-la *emic*<sup>iii</sup>, justificando, possivelmente, os problemas encontrados no estudo.

Apesar das críticas ao trabalho de Rokeach e ao modelo que ele desenvolveu, vários pesquisadores deram seguimento aos estudos do autor (BRAITHWAITE; LAW, 1985; FEATHER, 1984; SCHWARTZ; BILSKY, 1987), corroborando a relevância da contribuição do seu modelo.

### 1.2.1.3 Modelo de Triandis

Um dos principais modelos desenvolvidos a partir dos trabalhos de Hofstede (1980) foi o de Triandis (1995). Triandis define em seu trabalho o conceito de “Síndrome Cultural” - um padrão caracterizado por crenças, atitudes, normas, papéis e valores compartilhados que estão organizados ao redor de um tema e que podem ser encontrados em determinadas regiões geográficas durante um período particular da história. O autor identifica dois tipos de síndromes culturais, a Coletivista e a Individualista. Nesse sentido, ele definiu individualismo e coletivismo como:

a) **Individualismo**: são culturas em que as pessoas se autoconceituam como autônomas em relação ao grupo. Nos individualistas, as metas pessoais têm prioridade sobre

---

<sup>iii</sup> Tornar uma escala *emic* é convertê-la para a cultura do país do ponto de vista do indivíduo que está dentro dela (SILVA; ZANELLI, 2004, p. 435).

as metas grupais e eles tendem a abandonar as relações interpessoais quando, nessas relações, os custos são maiores que os benefícios;

b) **Coletivismo:** são culturas em que as pessoas se definem como parte do grupo e privilegiam as metas do grupo em detrimento de suas metas pessoais. Para os coletivistas, as relações pessoais são extremamente importantes, mesmo quando os custos são maiores que os benefícios.

O comportamento social nos individualistas é mais bem predito por processos internos e pelas atitudes; nos coletivistas, pelas normas e obrigações percebidas.

Triandis (1995) ainda propôs que fosse usado o termo *alocêntrico* para identificar os indivíduos com características coletivistas e o termo *idiocêntrico* para aqueles com características individualistas. Isso evitaria confusões conceituais e metodológicas.

Para Triandis (1995), priorizar metas grupais é a essência do coletivismo, e as pessoas partidárias do coletivismo ou *alocêntricas* colocam mais ênfase nos valores que buscam a integridade do grupo e interesses da coletividade. No outro pólo, as pessoas individualistas ou *idiocêntricas* priorizam os valores que têm como meta o bem-estar e a promoção de si mesmas.

Nesse contexto, os coletivistas são mais dependentes e valorizam mais a opinião e a reação das outras pessoas. Os individualistas, por sua vez, são mais independentes do contexto social. No mundo do trabalho, os individualistas atribuem o seu sucesso às suas próprias habilidades, capacidade e esforço e o fracasso, a fatores externos. Os coletivistas tendem a atribuir o sucesso ao apoio recebido dos outros e o fracasso, à falta de empenho pessoal (TRIANDIS, 1995).

Triandis transpôs suas propostas do nível cultural para o individual e construiu instrumentos de medidas. De acordo com Singelis et al. (1995), os instrumentos não foram bem sucedidos por apresentarem baixo índice de confiabilidade e também porque os estudos realizados em diferentes países apresentaram diferentes significados para os itens, e vários fatores foram encontrados para os conceitos de *idiocentrismo* e *alocentrismo*, apontando para uma estrutura multidimensional.

A abordagem unidimensional (TRIANDIS, 1995) parece não dar conta de explicar as prioridades axiológicas de um grupo ou de uma pessoa. Schwartz (1994b) destaca que, ao centrar a análise unicamente no conflito entre as metas individuais e coletivas, vários valores podem não receber a atenção que merecem, em virtude de estarem a serviço tanto de interesses coletivos como de individuais, ou, ainda, pela importância que podem ter para aquele indivíduo em particular.

Numa tentativa de solucionar os problemas identificados em seu modelo, o próprio Triandis (1995) propõe uma distinção entre individualismo e coletivismo, subdividindo-os em eixos vertical e horizontal da seguinte forma:

a) **Coletivismo Horizontal (CH)**: é um padrão cultural no qual o indivíduo percebe o *self* como um aspecto do seu grupo e os seus membros são vistos como iguais;

b) **Coletivismo Vertical (CV)**: é um padrão cultural no qual o indivíduo percebe o *self* como um aspecto do seu grupo; entretanto os membros são vistos de forma diferente uns dos outros;

c) **Individualismo Horizontal (IH)**: é um padrão cultural no qual o *self* é autônomo e os indivíduos são razoavelmente iguais em *status*;

d) **Individualismo Vertical (IV)**: é um padrão cultural no qual o *self* é autônomo e os indivíduos são percebidos como diferentes entre si.

Após novos estudos, Singelis et al. (1995) concluíram que a distinção melhorou os índices de confiabilidade do instrumento e possibilitou predizer com maior precisão a relação entre esse construto e outras variáveis.

Cabe ressaltar que o instrumento de Triandis (1995) não inclui itens de valores, apenas de normas, atitudes, intenção comportamental e comportamento e, apesar de outros estudos terem sido realizados para medir os construtos de **CH**, **CV**, **IH** e **IV**, a maioria das escalas estudadas se refere a medidas de atitudes e não medidas de valores (PORTO, 2004).

#### 1.2.1.4 Modelo de Shalom Schwartz

Diante das limitações expostas nos modelos anteriores, outros modelos teóricos têm sido propostos (GOUVEIA, 1998), entre os quais se destaca o de Schwartz e outros (GRAD et al., 1993; SCHWARTZ; BILSKY, 1987; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993).

Este estudo aborda os valores sob a perspectiva apontada por Ros (2006) que diz que, a partir deles, é possível explicar quais as conseqüências sobre os modos pelos quais são decididos, liderados ou divididos os recursos disponíveis e como são solucionados os problemas. Nessa direção, retoma o conceito de Schwartz (2001), que propôs que os valores estão organizados formando um continuum de motivações que se relacionam, dando origem a uma estrutura circular, com duas dimensões básicas denominadas de ordem superior, compostas de dois eixos bipolares e ortogonais entre si.

À semelhança do modelo de Paz (2004), o de Schwartz será aprofundado nos artigos “**Relações entre Valores e Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros**” e “**Bem-estar dos**

**Nutricionistas: o impacto dos valores gerais e do trabalho**”, apresentados no Capítulo 4 deste estudo.

Se, por um lado, a estrutura dos Valores gerais está relacionada a todos os aspectos da vida, sendo, portanto, mais ampla e abstrata, por outro, os valores em contextos específicos se prestam a esclarecer diferenças entre pessoas e culturas que podem surgir quando valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos (PORTO; TAMAYO, 2003).

Nesse sentido, e em virtude da centralidade do trabalho na vida das pessoas, os valores do trabalho foram selecionados para esclarecer as semelhanças e diferenças entre os Nutricionistas brasileiros.

### 1.3 VALORES DO TRABALHO

Os valores gerais são estruturas que guiam a vida das pessoas de uma maneira ampla porque permitem análises de forma abrangente e inclusiva. Entretanto, para cada aspecto da vida, como por exemplo a religião, o esporte, a política e o trabalho, as pessoas apresentam uma estrutura de valores mais específica que está relacionada com a da estrutura mais abrangente (SAGIE; ELIZUR, 1996).

Vários autores se têm dedicado às pesquisas na área de valores relativos ao trabalho (BORGES; TAMAYO, 2001; BRIEF; NORD, 1990; ELIZUR, 1984; PASCHOAL; TAMAYO, 2005; PORTO, 2004). Entretanto os próprios autores relatam que faltam modelos teóricos sólidos para se compreender o fenômeno, na medida em que esses modelos se encontram distanciados das correntes que estudam os valores gerais (ELIZUR; SAGIE, 1999; PORTO, 2004).

Brief e Nord (1990), numa coletânea intitulada *Meaning of Occupational Work*, apresentaram uma análise crítica da bibliografia existente sobre o tema e indicaram novas perspectivas para os estudos, propondo a inserção do significado do trabalho no significado do viver, considerando os dois como inseparáveis.

Nessa mesma direção, Borges et al. (2005) destacam que Brief e Nord (1990) são explícitos ao conceberem o processo de atribuir “significado” como socialmente inserido, ao considerarem o trabalho afetado por um complexo e dinâmico contexto social, que implicaria a improbabilidade de um significado universal.

Mais recentemente, Ros et al. (1999) também desenvolveram uma análise crítica da bibliografia especializada, corroborando as observações de Brief e Nord (1990) acerca dos valores do trabalho.

À semelhança do item sobre os valores gerais, neste, apresentaremos as diversas definições e modelos teóricos relativos aos valores do trabalho.

Os primeiros estudos que tratam dos valores do trabalho mostram que Samuel e Lewin-Epstein (1979) definiram os valores do trabalho como determinantes dos modos, meios, comportamentos ou resultados relativos ao trabalho que são preferíveis a outros.

Nessa mesma direção, Nord et al. (1988) definiram valores do trabalho como estados de existência desejados pelas pessoas e que são sentidos como possíveis de realização por meio do trabalho.

Em 1991, Elizur considerou os valores do trabalho como qualquer entidade (objeto, comportamento, situação) à qual o grupo de trabalhadores atribui mais importância.

Em trabalho posterior, Sagie e Elizur (1996) definiram os valores do trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho. Schwartz, acompanhando a desses autores, mas acrescentando a ela as metas do trabalho, define os valores do trabalho como valores referentes a metas ou recompensas que as pessoas buscam por meio do trabalho.

Um dos últimos conceitos acerca desse construto é o de Ros et al. (1999). Para eles, valores do trabalho são princípios ou crenças a respeito de comportamentos ou metas desejáveis, hierarquicamente organizados, que guiam avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, assim como a escolha de alternativas de trabalho.

As diversas definições apresentadas entendem os valores do trabalho como uma representação dos aspectos do trabalho, sendo importantes para as pessoas, preferidos ou desejados por elas. Esses conceitos enfatizam, em graus diferentes, alguns dos seguintes aspectos: as recompensas buscadas no trabalho, a organização hierárquica e as dimensões cognitiva e motivacional.

Nesse sentido, Rohan (2000) sugere que, à semelhança dos valores gerais, os valores do trabalho podem ser classificados em culturais, sociais e pessoais. Os valores culturais do trabalho são princípios endossados, promovidos e entendidos por um grupo, que podem ser compartilhados com os seus membros ou definidos por líderes ou pessoas importantes; os valores sociais do trabalho dizem respeito à percepção do indivíduo sobre princípios defendidos pelas outras pessoas e os valores pessoais do trabalho são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho.

Neste estudo, analisaremos os valores do trabalho sob a perspectiva pessoal. Para tanto, apresentaremos, a seguir, os diversos modelos de estudo, em que são contempladas as múltiplas perspectivas de análise desse construto.

### 1.3.1 Valores do trabalho: modelos teóricos

Em 1999, Ros et al. propuseram um modelo de estudo para os valores do trabalho que se aproximava da teoria dos valores gerais. A adoção desse modelo já era uma recomendação de Sagie e Elizur (1996), por compreenderem que contribuiria para o avanço das investigações acerca dos valores do trabalho. A teoria tem recebido suporte empírico (PASCHOAL; TAMAYO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; ROS et al., 1999); entretanto é necessário investigar se a estrutura se mantém entre culturas.

Apresenta-se, a seguir, os modelos de David Super (1957), por ser pioneiro, e dois outros modelos: o de Elizur (1984) e o de Ros et al. (1999).

#### 1.3.1.1 Modelo de David Super

Em 1957, Super apresentou um resumo das justificativas encontradas na literatura, determinantes para as pessoas gostarem ou não do trabalho. Para esse autor, são três as principais necessidades satisfeitas pelo trabalho: relações humanas, trabalho e sustento, que descreveremos a seguir:

a) **Necessidades de Relações Humanas:** as pessoas têm necessidade de ser reconhecidas. Por isso, surgem os fatores ‘independência’ (autonomia, grau de controle sobre o próprio comportamento e atividades) e ‘tratamento justo’ (sistema de recompensas com base em padrões conhecidos). O relacionamento com outras pessoas torna possível o reconhecimento de si mesmo como pessoa e a distinção ou diferenciação entre os indivíduos (busca por *status*);

b) **Necessidade de Trabalho:** divide-se em atividade de trabalho (conteúdo do trabalho) e contexto do trabalho (contexto em que o trabalho é realizado e as pessoas com quem o trabalho é realizado);

c) **Necessidade de Sustento:** por ser a mais básica, quando ela não está satisfeita, as anteriores perdem parte de sua importância. Entretanto, quando satisfeita, as demais se tornam, ao menos, tão importantes quanto ela. Essa necessidade inclui a satisfação com o

recebimento atual (indica o padrão de vida e a relação entre o valor recebido pelo indivíduo e o recebido pelas outras pessoas) e a segurança no trabalho.

De acordo com Porto (2004), apesar de o trabalho de David Super ser bastante reconhecido, o modelo por ele proposto confunde valores do trabalho com satisfação com o trabalho, além de investigar a satisfação do indivíduo com aspectos do seu trabalho e não a importância dada a esses aspectos, como pode ser percebido no fator recebimento atual. Dessa forma, um trabalho mais cuidadoso na definição de valores do trabalho fez-se necessário, no intuito de evitar problemas conceituais e estabelecer uma estrutura coerente para os valores do trabalho.

Apresenta-se, a seguir, o modelo de Dov Elizur que se propôs a superar as dificuldades anteriormente apontadas no trabalho de Super (1957).

### 1.3.1.2 Modelo de Dov Elizur

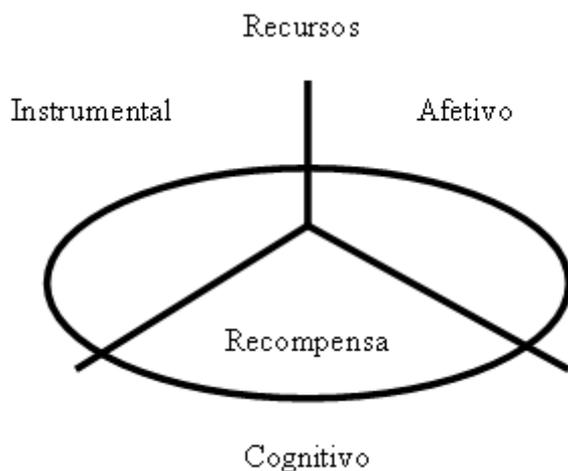
Elizur (1984) propôs duas facetas ('Modalidade de Resultado' e 'Relação com o Desempenho da Tarefa') que constituiriam o espaço conceitual dos valores do trabalho. Essa proposição foi baseada na análise de conteúdo da literatura, no exame dos itens incluídos em diversos estudos, utilizando a abordagem de análise das facetas (QUADRO 1).

Faceta	Elementos	Definição
A- Modalidade do Resultado	Instrumental	Refere-se a resultados do trabalho de natureza material (pagamento, benefícios, condições de trabalho).
	Afetivo	Refere-se aos relacionamentos sociais (colegas e chefia).
	Cognitivo	Refere-se às recompensas psicológicas do trabalho (interesse, responsabilidade e independência)
B- Relação com o desempenho da tarefa	Recurso (Difuso)	Refere-se a recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa (sem condicionantes ao resultado)
	Recompensa (Focado)	Refere-se a resultados oferecidos após o desempenho da tarefa (condicionada ao resultado)

**QUADRO 1 – FACETAS DOS VALORES DO TRABALHO DE DOV ELIZUR**

FONTE: ELIZUR, 1984

Num estudo posterior, Elizur e Sagie (1999) nomearam 'Foco' a 'Relação com o Desempenho da Tarefa'.



**FIGURA 2 – ESTRUTURA DOS VALORES DO TRABALHO DE DOV ELIZUR**  
 FONTE: ELIZUR, 1984

É importante destacar que esse modelo (FIGURA 2), apoiado em estudo empírico, utilizou-se da Análise das Distâncias Mínimas – SSA - (ELIZUR, 1984), além de um estudo transcultural que confirmou a estrutura proposta (ELIZUR, 1991).

Ros et al. (1999) examinaram as análises de Elizur (1984) e concluíram que havia evidência empírica para a existência de um quarto fator, que os autores chamaram de prestígio, e a inclusão desse novo fator corrigiria vários problemas na análise de Elizur.

A partir da avaliação de que havia diversos problemas com as propostas de modelos de valores do trabalho apresentados, principalmente por não considerarem os avanços teóricos da área de valores gerais, Ros et al. (1999) realizaram uma revisão dos modelos existentes, sugerindo um modelo cuja base foi a teoria de Valores Humanos de Shalom Schwartz.

#### 1.3.1.3 Modelo de Ros, Schwartz e Surkiss

A teoria de valores humanos de Schwartz identifica quatro tipos motivacionais de ordem superior: Conservação, Abertura à Mudança, Autotranscendência e Autopromoção (SCHWARTZ, 1992, 1994a, 2005a).

Nessa direção, Ros et al. (1999) consideraram os valores do trabalho como expressão dos valores gerais que, à semelhança desses, apresentavam também quatro tipos motivacionais.

Após parcimoniosa revisão, Ros et al. (1999) identificaram que os modelos anteriores apresentavam três em vez dos quatro tipos motivacionais propostos na teoria dos valores pessoais de Schwartz. O tipo motivacional Autopromoção não havia sido contemplado como uma dimensão dos valores do trabalho, apesar de os itens que o

representavam, como ‘autoridade’, ‘influência’ e ‘poder’, estarem presentes nos modelos anteriores.

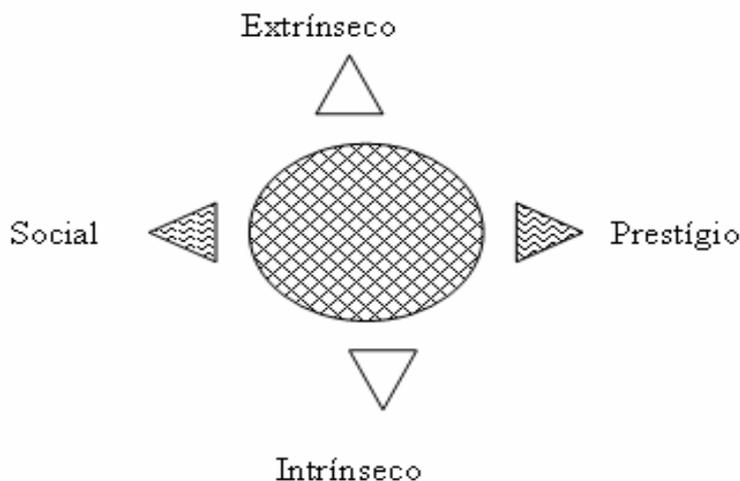
Um outro ponto a ser destacado é que os autores reexaminaram os resultados obtidos no trabalho de Elizur (1991) e constataram que a distinção de uma quarta dimensão poderia tornar o modelo mais claro.

O instrumento desenvolvido por Ros et al. (1999) indicou, após Análise das Distâncias Mínimas - SSA - e análise dos componentes principais, a existência de quatro fatores, sendo os valores extrínsecos opostos aos valores intrínsecos e os valores gerais opostos ao prestígio.

O modelo proposto pelos autores aponta, assim, quatro tipos de valores do trabalho:

- a) **Intrínseco**: refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho;
- b) **Extrínseco**: refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho;
- c) **Social**: refere-se à busca de metas relacionais;
- d) **Prestígio**: refere-se à busca de poder e prestígio por meio do trabalho (FIGURA

3).



**FIGURA 3 – ESTRUTURA DOS VALORES DO TRABALHO DE ROS, SCHWARTZ E SURKISS**  
 FONTE: ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999

A partir da proposta de integração entre a teoria dos valores pessoais de Schwartz e a teoria dos valores do trabalho, outros pesquisadores desenvolvem pesquisas com o intuito de construir e validar instrumentos que possibilitem uma análise mais profunda desse construto (BORGES, 1998; BORGES; TAMAYO, 2001; BORGES et al., 2005; ELIZUR; SAGIE, 1999; PORTO, 2004; PORTO; TAMAYO, 2003).

Elizur e Sagie (1999) pesquisaram a relação entre os valores humanos de Schwartz e os valores do trabalho. A escala criada por Elizur (1991), acrescida de 21 itens inseridos especificamente para o estudo, foi aplicada em 165 israelenses. Os resultados encontrados mostraram que os valores gerais são inespecíficos e os valores do trabalho, mais focados, e que a importância dada pelos respondentes aos valores gerais não é descontextualizada: ela depende do ambiente em que os valores são considerados. Os autores destacam que uma visão mais ampla, integrando os valores gerais e do trabalho, poderia trazer contribuições muito significativas para a compreensão do fenômeno.

Outro trabalho que utiliza o modelo proposto por Ros et al. (1999) é o de Porto e Tamayo (2003), que desenvolveram e validaram uma escala de valores do trabalho no Brasil (PORTO; TAMAYO, 2003, 2007).

Cabe ressaltar que, na avaliação dos referidos autores, o modelo teórico de valores pessoais gerais de Schwartz foi adequado para compreender os valores do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, 2007; PORTO, 2004). Por ter sido escolhido como modelo desta pesquisa, a estrutura e instrumentos do trabalho de Porto e Tamayo serão aprofundados nos artigos **“Relações entre Valores e bem-estar dos Nutricionistas brasileiros”** e **“Bem-estar dos Nutricionistas: o impacto dos valores gerais e do trabalho”**, apresentados no Capítulo 4 deste estudo.

Evidentemente, existem outras variáveis passíveis de pesquisa, relacionadas ao bem-estar do trabalhador. Entretanto, a variável valor é aquela que oferece maiores possibilidades de investigação quando o foco é uma categoria profissional cujo mercado é tão diverso quanto o do Nutricionista, como explicitado na introdução deste trabalho.

Este capítulo ressaltou o tema bem-estar dos trabalhadores e apontou a necessidade de implementação de pesquisas que focalizem os fatores que influenciam essa variável. Assim sendo, este trabalho foi desenvolvido a fim de investigar a congruência entre os Valores Gerais, Valores do Trabalho e o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros.

## CAPÍTULO 2 - OBJETIVOS E MODELO TEÓRICO

A partir da questão de pesquisa “Em que medida a congruência entre os valores gerais e do trabalho afeta a percepção de bem-estar pessoal dos Nutricionistas brasileiros?” e com base no referencial teórico e na revisão de literatura apresentados na Introdução e no Capítulo 1, foram formulados os objetivos de pesquisa e proposto o modelo de estudo (FIGURA 4) como contribuição para as discussões acerca do desenvolvimento e ampliação das relações entre Valores Gerais, Valores do Trabalho e Bem-estar, além da inovação dos estudos sobre as categorias profissionais.

### 2.1 OBJETIVOS DE PESQUISA

Os objetivos de pesquisa estão baseados na busca da integração de variáveis em modelos que procuram explicar comportamentos individuais e que têm obtido cada vez mais espaço na literatura. O pressuposto subsequente é que o inter-relacionamento entre valores gerais, valores do trabalho e bem-estar, entre outros, pode ter influência no comportamento de membros do sistema produtivo e, conseqüentemente, na percepção de bem-estar.

Embora haja, genericamente, uma preocupação dos pesquisadores com o inter-relacionamento entre Valores Gerais e Valores do Trabalho e Bem-estar, não existem muitos trabalhos que destaquem isoladamente o construto bem-estar. Tampouco existem trabalhos que avaliem a interferência dos valores sobre o bem-estar dos Nutricionistas.

Essas discussões só reforçam a necessidade de integração entre as várias formas de compreender as relações entre trabalhadores e o mundo do trabalho. Em virtude dessas reflexões, foram formulados os seguintes objetivos de pesquisa:

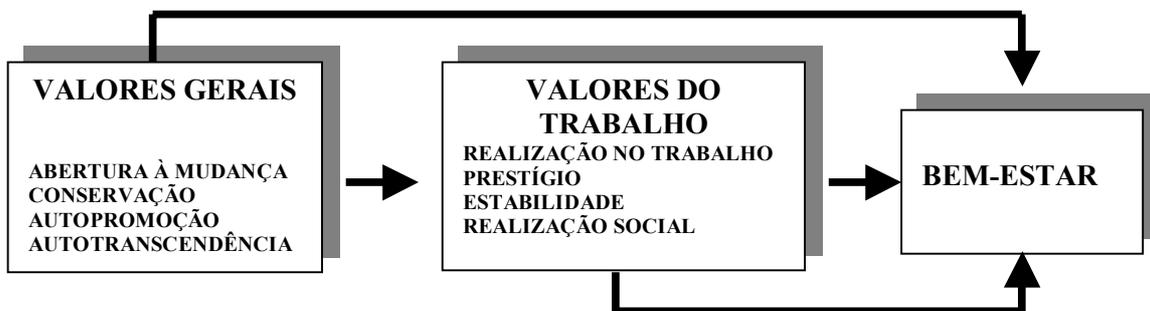
- Identificar as características pessoais e de trabalho dos Nutricionistas brasileiros por Região Geográfica;
- Identificar a hierarquia dos Valores Gerais dos Nutricionistas brasileiros;
- Identificar a hierarquia dos Valores do Trabalho dos Nutricionistas brasileiros;
- Identificar o nível de Bem-estar pessoal dos Nutricionistas brasileiros;
- Relacionar os Valores Gerais e do Trabalho com as Variáveis Demográficas;
- Relacionar o nível de Bem-estar com as variáveis demográficas;

- Identificar o impacto dos Valores Gerais e do Trabalho sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros;
- Identificar a existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal.

## 2.2 MODELO TEÓRICO

Neste trabalho, as relações entre os valores e o bem-estar foram analisadas a partir da congruência entre essas variáveis. A congruência é aqui entendida como resultado das relações de mediação das variáveis Valores do Trabalho na relação prévia entre os Valores Gerais e o Bem-estar.

O modelo proposto teve por objetivo verificar se a relação entre os valores gerais e valores do trabalho e bem-estar foi direta, se a relação entre a variável Valores Gerais e Bem-estar foi mediada pela variável Valores do Trabalho e se as variáveis intervenientes consideradas (sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de formado, instituição onde se graduou, tempo de serviço, área de atuação e tipo de organização em que trabalha) exerceram alguma interferência no modelo do estudo, que se encontra sintetizado na Figura 4.

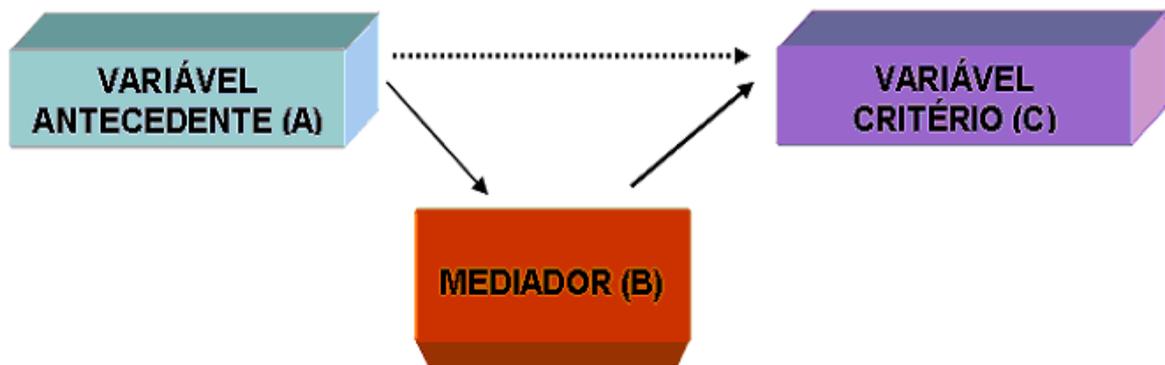


**FIGURA 4 – MODELO TEÓRICO**

Em busca de uma melhor compreensão das relações interativas e mediacionais, será apresentado, a seguir, o conceito de mediação:

A mediação implica a suposição de relacionamentos causais entre as variáveis envolvidas. A variável é considerada mediadora (Variável B) quando em sua presença houver uma redução da magnitude de relacionamento entre a variável antecedente (Variável A) e a variável critério (Variável C). Um aspecto importante da mediação é que ela explica de que forma (ou uma das formas) a variável antecedente influencia a variável critério (BARON; KENNY, 1986, tradução nossa).

Uma forma de testar um caso de mediação é por meio de equações de regressão (FIGURA 5). Uma variável é dita mediadora se estiverem presentes as seguintes condições: a) o mediador é um significativo preditor da variável critério; b) a variável antecedente é um significativo preditor do mediador; c) quando a variável antecedente e o mediador estão presentes, uma relação significativa prévia entre a variável antecedente e a variável critério decresce em magnitude, ocorrendo a mais evidente demonstração de mediação quando a relação entre a variável antecedente e a variável critério desaparecer (tornar-se 0) ou perder a sua significância (BARON; KENNY, 1986).



**FIGURA 5 – DIAGRAMA DE UMA RELAÇÃO MEDIACIONAL**  
FONTE: PINHEIRO, 2002

Vale ressaltar, portanto, que, no caso da mediação, a relação entre a variável antecedente (Variável A) e a variável critério (Variável C) fica enfraquecida quando há a entrada da Variável B na equação (FIGURA 5).

## CAPÍTULO 3 – MÉTODO

Este capítulo descreve as estratégias metodológicas adotadas para a consecução dos objetivos propostos, os instrumentos de coleta de dados, a amostra, o trabalho de campo e a formação e análise do banco de dados.

### 3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

O presente desenho de estudo de caráter transversal exploratório foi apresentado ao Comitê de Ética da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília – UnB - e aprovado por esse Comitê. Foi escolhido por ser esta a primeira pesquisa a estabelecer a relação entre os valores pessoais gerais, valores do trabalho e bem-estar dos Nutricionistas brasileiros, contemplando as diversas perspectivas que o tema exige (OLIVEIRA, 2000).

### 3.2 AMOSTRA

Em outubro de 2004, foram obtidas listas dos Conselhos Regionais de Nutrição com a finalidade de identificar o número de Nutricionistas com registro definitivo por região administrativa (APÊNDICE A). Obteve-se, assim, o número total de participantes de onde foi retirada a amostra representativa.

O tamanho da amostra foi inicialmente definido adotando-se uma precisão de 0,05 e nível de confiança igual a 95% para uma distribuição normal e estimativa de proporção populacional (COSTA NETO, 1977, p. 77-79). O tamanho da amostra final, obtida com base nesses parâmetros, respeitando-se os critérios de oito respondentes por construto e de proporcionalidade entre as unidades da Federação, foi de, no mínimo, 520 respondentes.

A amostra aleatória estratificada por região com um número inicial de 6.470 participantes foi sorteada com a ajuda do programa Microsoft – Excel, na versão 2000, sendo esta distribuída, proporcionalmente, por região geográfica (APÊNDICE B).

O número de participantes sorteados e enviados foi calculado com base na expectativa de resposta dos estudos de Günther e Gouveia (1995).

A amostra inicial foi composta de 654 Nutricionistas que responderam à correspondência enviada. Entretanto, cinco questionários (0,8%) foram eliminados por estarem em branco ou preenchidos de forma incompreensível.

Verificou-se que, dos 649 questionários válidos, 23 Nutricionistas (3,5%) estavam desempregados, dois (0,3%) aposentados e um (0,2%) em licença médica há mais de dois anos, os quais foram excluídos da amostra, resultando em 623 questionários.

### 3.3 INSTRUMENTOS

Os instrumentos foram escolhidos a partir de revisão de literatura, tendo sido selecionados os que melhor se ajustaram ao modelo teórico escolhido.

No momento da coleta dos dados nas unidades da Federação, cada indivíduo participante da pesquisa recebeu uma carta de apresentação do estudo (APÊNDICE C) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE D). Uma cópia desse termo, devidamente assinado, ficou com a equipe responsável pela pesquisa e outra, com o participante.

#### 3.3.1 Escala de Bem-Estar

Para identificar a percepção de bem-estar, foi utilizada a Escala de Bem-estar individual no trabalho, construída e validada por Paz (2004).

O instrumento original, contendo 15 itens e um único fator com confiabilidade igual a 0,91 (alpha de Cronbach) e escala de cinco pontos, foi adaptado para a categoria profissional de Nutricionistas.

O instrumento final usado neste estudo foi validado estatisticamente e consta de 14 itens e um único fator com confiabilidade de 0,88 (alpha de Cronbach) e escala de cinco pontos (ANEXO 1) que variou de 1 (nunca) a 5 (sempre).

#### 3.3.2 Escala de Valores Gerais

Para o levantamento da percepção dos respondentes dos valores gerais, foi utilizada a Escala de Valores Gerais. O instrumento validado para o Brasil contempla os 57 itens do instrumento original e os quatro tipos motivacionais identificados como característicos da cultura brasileira (trabalho, vaidade, esperto, sonhador).

Este instrumento vem sendo amplamente utilizado por diversos pesquisadores (PORTO, 2004; SCHWARTZ; SAVIG, 1995; TAMAYO et al., 1998) por ter sido validado

em mais de 200 amostras de 60 países (SCHWARTZ, 2005a) e em virtude do seu sólido embasamento teórico, conforme destacado no Capítulo 1.

No presente estudo, o instrumento final com 61 itens (ANEXO 2) foi adaptado à escala de importância para 1 (nada importante) e 5 (extrema importância).

O instrumento foi validado estatisticamente para os Nutricionistas nesta pesquisa. A validação da referida escala confirmou quatro fatores correspondentes aos eixos propostos na teoria de Schwartz (1992). Os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach), determinados estatisticamente, foram os seguintes: Abertura à Mudança  $\alpha=0,81$ ; Conservação  $\alpha=0,81$ ; Autopromoção  $\alpha=0,81$  e Autotranscendência  $\alpha=0,86$ .

### **3.3.3 Escala de Valores do Trabalho**

Para identificação dos Valores do Trabalho, foi utilizada a “Escala de Valores do Trabalho - EVT”. Este instrumento, com sua respectiva escala, foi desenvolvido por Porto e Tamayo (2003), tendo sido ancorado no modelo teórico proposto por Schwartz (1992).

Neste estudo, o instrumento é composto dos mesmos 45 itens (ANEXO 3), com uma escala de importância que variou de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante) e também validado estatisticamente. A referida escala com quatro fatores apresentou para esta amostra os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) a seguir: Realização no Trabalho  $\alpha=0,88$ ; Prestígio  $\alpha=0,84$ ; Estabilidade  $\alpha=0,84$  e Relações Sociais  $\alpha=0,86$ .

### **3.3.4 Variáveis Demográficas**

Com o objetivo de investigar se havia diferença na percepção dos Nutricionistas em função da região geográfica, sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de formado, instituição onde se graduou, tempo de serviço, área de atuação e tipo de organização em que trabalha, foi elaborado e aplicado um questionário (APÊNDICE E) cujos itens correspondem às variáveis citadas.

## **3.4 TRABALHO DE CAMPO**

Os instrumentos foram agrupados e transformados num caderno de respostas em duas versões que se diferenciaram entre si pela seqüência em que foram apresentados os instrumentos, contendo ambos exatamente as mesmas questões. Para os Nutricionistas

sorteados, foram enviados um envelope contendo o caderno de respostas e um envelope selado para retorno da informação solicitada. Ficou estipulado o prazo de 3 meses para a inclusão, no banco de dados, das correspondências que foram enviadas pelos respondentes.

### 3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Quanto à análise dos dados, foram verificados os requisitos necessários para a minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. Foi verificada a presença de *outliers* multivariados por meio de uma regressão linear padrão. Os casos discrepantes encontrados foram retirados da amostra, resultando na amostra final composta de 587 sujeitos.

Os sujeitos da amostra final estavam distribuídos da seguinte forma: Centro-Oeste - 42 profissionais; Sul - 131 profissionais; Sudeste - 273 profissionais; Norte - 38 profissionais; Nordeste - 103 profissionais.

Os dados foram introduzidos num banco específico para esta pesquisa, elaborado no Programa Statistical Package for Science – SPSS, na versão 13.0, no qual também foram processadas as análises. Após a criação do formulário de entrada dos dados, foi realizada a verificação dos mesmos por meio da análise de distribuição de frequência, comparando-se os valores de cada variável no banco de dados do SPSS com aqueles possíveis de ocorrência, buscando-se evitar erros na digitação.

Foram feitas as análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem, desvio padrão) para caracterização da amostra. Foram realizadas ainda: análises fatoriais exploratórias para verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida; análises de precisão dos instrumentos para aferir a fidedignidade dos fatores medidos; análises de correlação para verificar relações entre as variáveis; análises de variância para determinação de igualdade das amostras; análises de regressão para identificar quais os melhores preditores da variável critério e para identificar as relações de mediação.

No capítulo a seguir, serão apresentados os resultados da presente pesquisa.

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados da pesquisa na forma de três artigos independentes, estruturados para que atingissem, em seu conjunto, os objetivos deste estudo, referidos no Capítulo 2.

O primeiro artigo<sup>(i)</sup>, intitulado “*Brazilian Dieticians: professional and demographic profiles*” teve como objetivo identificar as características pessoais e de trabalho dos profissionais por região geográfica, trazendo a diferença de atuação dos Nutricionistas brasileiros em face das variáveis pessoais, demográficas e de trabalho, cuja versão em língua portuguesa está apresentada no final deste trabalho (APÊNDICE F).

O segundo artigo, com o título: “**Relações entre Valores e Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros**”, teve como objetivos: identificar a hierarquia dos valores gerais e do trabalho; identificar o nível de bem-estar pessoal no trabalho; relacionar as variáveis anteriormente citadas com as variáveis demográficas: região geográfica, estado civil, sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho e área de atuação.

O terceiro e último artigo com o título, “**Bem-estar dos Nutricionistas: o impacto dos valores gerais e do trabalho**”, teve os seguintes objetivos: identificar o impacto dos valores gerais e do trabalho sobre o bem-estar e identificar a existência de mediação dos valores do trabalho na relação entre os valores gerais e o bem-estar pessoal.

---

<sup>i</sup> Publicado na Revista de Nutrição, Volume 21 (1). Optou-se por reproduzir o texto publicado, com referências no sistema numérico em vez do sistema autor-data adotado no restante da tese.

#### 4.1 BRAZILIAN DIETICIANS: PROFESSIONAL AND DEMOGRAPHIC PROFILES<sup>(i)</sup>

Short title: Dieticians

Rita de Cássia Akutsu<sup>(ii)</sup>

##### **ABSTRACT**

**Aim** – The objective of this study was to analyze the difference in Brazilian dieticians' work activities in view of personal, demographic and work variables.

**Methods** -This study takes a cross-sectional, exploratory approach with random sample per grouping, and with an accuracy of 0.05 and confidence interval of 95%. The final sample was of 587 respondents among a total of 25793 dieticians. Descriptive (mean, median, standard deviation) and variance (Kruskal Wallis, Spearman index and Chi-square) analysis were performed.

**Results** – 46.9% of the respondents lived in southeast region of Brazil; 96.9% were women; 61.2% had a partner, and the average age was 34.8 years; 51.4% graduated from public universities, 63.9% accomplished some kind of post-graduation course; 55.9% worked in private institutions and 39.7% had worked in their current job for at least two years; 30.7% performed their activities in more than one area and 24.4% worked in food and nutrition units.

Variance analysis indicated that there was significant difference in the stratified variables Type of Institution in which the dieticians graduated from, Year of Graduation, Type of Organization in which they work and Time Working stratified by geographic region.

**Conclusions** – Typical dieticians are women, young, have a partner, live in the Brazilian southeast, finished a post-graduate course, perform their activities in more than one area or in food and nutrition units and in private companies.

**Keywords:** Dietician, Professional profile. Demographic profile. Health occupations.

#### **OS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS: PERFIL PROFISSIONAL E DEMOGRÁFICO**

Título abreviado: Os Nutricionistas

##### **RESUMO**

**Objetivo** - O objetivo deste trabalho foi analisar a diferença de atuação dos Nutricionistas brasileiros em face das variáveis pessoais, demográficas e de trabalho.

**Métodos** - Trata-se de estudo transversal exploratório com amostra aleatória por agrupamento com precisão de 0,05 e intervalo de confiança de 95%. A amostra final foi de 587 respondentes do total de 25793 profissionais. Realizou-se análise descritiva (média mediana e desvio padrão) e de variância (Kruskal Wallis, Índice de Direção da Associação de Spearman e Qui-quadrado).

**Resultados** - Dos respondentes, 46,9% residiam no Sudeste; 96,9% eram do sexo feminino; 61,2% referiram ter companheiro(a); a média de idade da amostra foi de 34,8 anos; 51,4% graduou-se em uma instituição pública; 63,9% tinham algum tipo de pós-graduação; 55,9% trabalhavam em empresas privada; 39,7% tinham até dois anos no emprego atual; 30,7% desenvolviam suas atividades em mais de uma área e 24,4% trabalhavam na Produção.

As análises de Variância apontaram que há diferença significativa no Tipo de Instituição em que concluíram a graduação, Tempo de Formado, Tipo de Organização em que trabalham, e Tempo de Trabalho estratificado por região geográfica.

**Conclusões** - O profissional Nutricionista típico é mulher, jovem, com companheiro, moradora do Sudeste, pós-graduado, atua em mais de uma área ou na produção de refeições e desenvolve suas atividades em empresas privadas.

**Termos de Indexação:** Nutricionista, perfil profissional, perfil demográfico, Ocupações em saúde.

<sup>i</sup> Artigo elaborado a partir de dados coletados para a tese de R. C. C. A. Akutsu intitulada: Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros. Faculdade de Saúde da Universidade de Brasília.

<sup>ii</sup> Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva. R Borges Lagoa, 1341, Vl. Clementino, 04055-110, São Paulo, SP, Brasil. E-mail: <rita\_akutsu@yahoo.com.br>

## INTRODUCTION

The emergence and development of the dietician profession in many countries has not been uniform; the heterogeneity with which the professional activities of this class are being organized seems to be related, especially, to the needs and opportunities that emerge in each country. That is, it was in an industrialized and urbanized scenario characterized by concentrated economic activities, long work shifts and little time for leisure and rest that the dietician profession consolidated, inserting the individual in the working world<sup>1</sup>.

The entrance of women in the workforce around the world, especially in Brazil, was one of the most marking social changes that took place since 1970. From 1980 onwards, the participation of economically active women (PEA) jumped from 31.2%<sup>2</sup> to 42.4% in 2001<sup>3</sup> in Brazil, suggesting that this trend is irreversible.

Regarding dieticians, data show that it is a predominantly female profession (96.0% of the workers are females)<sup>iii</sup> from the beginning<sup>4</sup>, which, in a working environment characterized by inequalities where women are paid less and have fewer social rights, their wellbeing is at risk<sup>5</sup>.

To complement this scenario, State policies regarding education, health and work also determine the emergency, consolidation, evolution and amplified reproduction of this profession in Brazil. Bosi<sup>6</sup> adds that since its creation, the profession already faced barriers in the search for technical autonomy. The author blames the low determination and participation of the category, low autonomy because of competition with nutrologists, little prestige attributed to the class and the difficulty to delineate the objectives of the profession.

On the other hand, the first studies by Tilly & Scott<sup>7</sup> showed the forms and the variety of strategies in which women conciliate family or home tasks with “productive” work<sup>(iv)</sup>. The authors point out that the redefinition that occurred in the female role after World War II may

---

<sup>iii</sup> According to data collected for this research in the Regional Nutrition Councils

<sup>iv</sup> Work at home without a paycheck was not classified as productive as opposed to work done outside the home.

have been one of the most generalized and permanent in the West in the 20<sup>th</sup> Century. In Brazil this redefinition reached an expressive peak in 1970 and manifested in the expansion of female labor, especially among married women<sup>8</sup>.

Given the broadening in the range of the activities performed by women, there was a more marked access of women in more qualified jobs and jobs with more prestige, resulting in a virtuous growth of job levels and education<sup>8</sup>. Still it remained far from the levels achieved by men.

It is also necessary to point out the advances of the legislation regarding the search for equality of job opportunities and opposition to discrimination of female workforce<sup>8</sup>. The advances mentioned place the female dietician as an active and passive participant of this scenario, of fighting discrimination, as the profession is predominantly female.

Work and family are the spinal cord of human existence. Both are also the main sources of physical, psychological and social demands, given the high degree of compromise and dedication that they require<sup>9</sup>. In this sense, the work theme is extremely important for systemically comprehending current life, especially in big working centers, since it can contribute to the search of more adaptive and balanced ways to manage the health needs of an individual and his/her family, of the organization that employs him/her and of society as a whole<sup>10</sup>.

According to Morin<sup>11</sup>, for a work to have sense, it is important for the person who carries out the work to know where the work leads to. In other words, it is essential that the objectives of the work are clear and that its results are valuable for those who perform it.

In a changing scenario, it is important to identify the dietician and his/her education. Thus, the objective of this work is to investigate the personal, demographic and work characteristics of dieticians in order to know the differences between the activities they perform and how they place themselves in the workforce.

It is important to mention that this study is of probabilistic character and contemplates the personal and demographic characteristics. Historical comparisons were not done because other similar studies were not found on dieticians although some studies have been used to contrast the data obtained. However, the importance of this research is that it will be a reference for future studies that contemplate areas such as the health, wellbeing, quality of life at work, labor market and so on.

## **METHODS**

The design of the present study, of an exploratory cross-sectional character, was chosen because it is the best to investigate personal, demographic and working characteristics of dieticians, taking into account the variety of perspectives that the theme demands.

The size of the probabilistic sample was defined by adopting an accuracy of 0.05 and a confidence level of 95% for a normal distribution and estimation of population proportion<sup>12</sup>.

The final sample, random and stratified by geographical region, consisted of 587 individuals fully employed in all regions of the country. The participants were chosen from the list of dieticians registered in the Regional Councils of Nutrition – CRN.

The number of letters we received was proportional to the number of letters we sent. Random sampling stratified by geographical region respected the initial number of dieticians listed in the CRNs in each state of the federation.

Each individual who participated in this research received a letter of presentation of the study along with a Free and Informed Consent Form. A signed copy of this form remained with the team responsible for the research and the other copy stayed with the participant.

With the objective of investigating if there is a difference between the dieticians in function of geographical region, gender, marriage status, age institution from which they graduated, education level, type of organization in which they work, time working and activity area, a

questionnaire whose items correspond to the variables mentioned was created and applied (attached).

The data were prepared for multivariate analysis that verifies the requisites needed to minimize the occurrence of statistical decision errors. The identification and treatment of the outliers occurred in all variables and for those who were characterized as such, a recodification was done, canceling their effect on the distribution or taking them out of the analyses.

Statistical analysis of the data with a descriptive nature (frequency, mean, percentage and mean deviation) was done to characterize the sample, in addition to analysis of variance (Kruskal Wallis, Spearman Direction Association Index and Chi-Square).

All the tests were done with the aid of the *Statistical Package for Science* – SPSS, version 13.0.

The initial sample consisted of 654 dieticians who replied to the mail they received. However, five questionnaires (0.8%) were eliminated because they were not filled out or filled out in an incomprehensible manner.

We verified that out of the 649 dieticians whose questionnaires were considered valid, 23 (3.5%) were unemployed, two (0.3%) were retired and one (0.2%) was on a medical license for more than two years; they were excluded from the sample, resulting in 623 questionnaires.

Regarding data analysis, we verified the needed requirements to minimize the occurrence of statistical decision errors. The presence of multivariate outliers was verified by means of a standard linear regression of which by the criterion of the distance of Mahalanobis we have [ $\chi^2_{(9)} = 27.88$ ;  $p \leq 0,001$ ]. The discrepant cases were taken out of the sample. The final sample consisted of 587 subjects.

The research was done according to the ethical principles of the Declaration of Helsinki (2000) and the norms of the Resolution 196/96 of the National Council of Health, taking into

account their laws regarding the ethical aspect of research with human beings. The project was submitted to and approved by the Research Ethics Committee of the School of Health Sciences of the University of Brasilia (protocol 015/2004).

## RESULTS

The questionnaires of 587 dieticians were assessed. The subjects of the final sample were distributed as follows: Central-West: 42 professionals; South: 131 professionals; Southeast: 273 professionals; North 38: professionals and Northeast: 103 professionals.

Of the valid questionnaires, the Southeast region had the highest number of dieticians (46.5%) and the North and Central-West regions had the lowest ( $\cong 7.0\%$ ) number.

The mean age of the sample was 34.8 years with a range that varied from 21 to 70 years and standard deviation (SD) of 9.3 years. It is important to point out that 42.5% of the sample aged from 20 to 30 years and that only 4.8% were above 50 years.

Most of the dieticians (96.9%) were females, 61.2% reported having a partner and being within 20 to 30 years old (43.4%).

The male dieticians also had partners (60.0%), aged from 31 to 40 years (50.0%) and 75% of them graduated from public universities.

When asked what kind of institution the dieticians had graduated from, 51.4% reported having graduated from public universities. This percentage rises to 80.6% for those who graduated until 1980. The tests reveal that in the North, Northeast and Central-West regions most professionals studied in public institutions and that in the South and Southeast regions most finished their graduation in a private institution. This result was statistically significant [ $\chi^2_{(4)} = 142.869$ ;  $p \leq 0.001$ ].

There was also a significant difference in the variable *Time since Graduation* [ $\chi^2_{(12)} = 32.403$ ;  $p \leq 0.001$ ] by geographical region. The professionals who graduated between 1991 and 2000

prevailed in most regions and in two of them, Central-West and South, most had graduated 5 years ago (graduated between 2001 and 2005).

Most of the dietitians (63.9%) had some sort of post-graduate degree (Table 1). What can be pointed out is that there was no significant difference by geographical region regarding education level [ $\chi^2_{(8)} = 5.415$ ;  $p \geq 0.712$ ], even when they are compared with different statistical indices (Kruskal Wallis and chi-square).

**Table 1 – Distribution of Brazilian dietitians by education level and geographical region. Brazil, 2005.**

Geographical Region	Education Level					
	Graduation		Specialization		Masters/Doctorate	
	N	%	N	%	N	%
North	15	39.5	17	44.7	6	15.8
Northeast	40	38.8	52	50.5	11	10.7
Central-West	12	28.6	22	52.4	8	19.0
Southeast	93	34.1	133	48.7	47	17.2
South	52	39.7	63	48.1	16	12.2
<b>Brazil</b>	<b>212</b>	<b>36.1</b>	<b>287</b>	<b>48.9</b>	<b>88</b>	<b>15.0</b>

Differently from female dietitians, most male dietitian did not have any post-graduate degree (65.0%).

**Table 2 – Distribution of Brazilian dietitians by type of organization in which they work and geographical region. Brazil, 2005\*.**

Geographical Region	Type of Organization							
	Private		Public		Mixed economy		More than one organization	
	N	%	N	%	N	%	N	%
North	11	29.0	17	44.7	3	7.9	7	18.4
Northeast	43	41.7	45	43.7	4	3.9	11	10.7
Central-West	12	28.6	23	54.8	3	7.1	4	9.5
Southeast	172	63.0	71	26.0	14	5.1	16	5.9
South	90	68.7	23	17.6	12	9.2	6	4.6
<b>Brazil</b>	<b>328</b>	<b>55.9</b>	<b>179</b>	<b>30.5</b>	<b>36</b>	<b>6.1</b>	<b>44</b>	<b>7.5</b>

\*The variable Type of Organization includes the subcategories: Public Organization, Private Organization, Organization of Mixed Economy and More than one Organization for professionals that perform their activities in more than one company, whatever these activities may be.

Most of the dietitians (55.9%) worked in private companies. However, in the South and Southeast regions, the number of professionals working for private companies exceeded the

number of those who worked for public companies. Most of the male dieticians (55.0%) worked for private companies and had been working in the same place for up to 2 years (50.0%).

When the types of organization were compared with different statistical indices (Kruskal Wallis and chi-square) the differences in percentage between the Types of organization in which they worked by geographical region were significant [ $\chi^2_{(12)} = 59.719$ ;  $p \leq 0.001$ ], which showed that in the North, Northeast and Central-West regions, most dieticians were predominantly in the public sector, different from the national mean.

**Table 3 – Percentage distribution of the dieticians by time working in current job and geographical region. Brazil, 2005.**

Geographical Region	Time Working									
	Up to 1 year		>1 to 2 years		>2 to 5 years		>5 to 10 yrs		>10 years	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
North	7	18.4	8	21.1	11	28.9	3	7.9	9	23.7
Northeast	19	18.4	1	18.4	24	23.3	10	9.7	31	30.1
Central-West	9	21.4	8	19.0	9	21.4	8	19.0	8	19.0
Southeast	41	15.0	59	21.6	84	30.8	43	15.8	46	16.8
South	34	26.0	29	22.1	28	21.4	19	14.5	21	16.0
<b>Brazil</b>	110	18.7	123	21.0	156	26.6	83	14.1	115	19.6

Regarding *Time Working* in the current organization (Table 3), the results reveal that, in general, there was a trend of statistically significant differences, with a higher rate of dieticians with 2 to 5 years and most (66.3%) having worked in their current job for up to 5 years. This trend was confirmed by Spearman's direction of association index = -0.082 ( $p \leq 0.046$ ) for ordinal data (Table 3).

Regarding the *Activities Performed*, it is important to point out that even though many professionals were working in diverse areas, such as Sports Nutrition (0.5%), Food Marketing (0.7%), Daycare (0.3%), Research (0.5%), Sanitary Surveillance (0.5%), Administration/Commerce (1.2%), Sales (0.5%), Epidemiological Surveillance (0.2%), Consultancy (0.7%), Advisement (0.3%), Aesthetics (0.2%) and Food Analysis (0.9%), it was

the most traditional areas (Clinic, Production, Social and Teaching) that concentrated the highest number of professionals.

**Table 4 – Distribution of Brazilian dieticians by activities performed and geographical region. Brazil, 2005.**

Geographical Region	Activities Performed											
	Production		Clinic		Social		Teaching		More than one area		Other areas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>North</b>	6	15.8	9	23.6	6	15.8	2	5.3	13	34.2	2	5.3
<b>Northeast</b>	23	22.3	17	16.5	12	11.7	5	4.9	39	37.9	7	6.8
<b>Central-West</b>	10	23.8	6	14.3	8	19.0	7	16.7	10	23.8	1	2.4
<b>Southeast</b>	71	26.0	63	23.1	23	8.4	16	5.9	80	29.3	20	7.3
<b>South</b>	33	25.2	34	26.0	11	8.4	7	5.3	38	29.0	8	6.1
<b>Brazil</b>	143	24.4	129	22.0	60	10.2	37	6.3	180	30.6	38	6.5

Another data regarding the Activities Performed (Table 4) that caught our attention was the fact that, in isolation, the highest percentage (30.6%) was that of professionals who worked in more than one area followed by the area of production (24.4%). When compared by different statistical indices (Kruskal Wallis and chi-square), the differences in percentage by Activities Performed and geographical region were not significant [ $\chi^2_{(20)} = 23.378$ ;  $p \geq 0.271$ ].

**Table 5 – Distribution of the dieticians who perform two activities by Type of Organization and geographical region. Brazil, 2005.**

Geographical Region	Type of Organization							
	Private		Public		Mixed economy		More than one organization	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>North</b>	2	15.4	4	30.8	1	7.7	6	46.1
<b>Northeast</b>	8	20.5	21	53.9	-	-	10	25.6
<b>Central-West</b>	2	20.0	4	40.0	-	-	4	40.0
<b>Southeast</b>	43	53.7	20	25.0	6	7.5	11	13.8
<b>South</b>	20	52.6	6	15.8	5	13.2	7	18.4
<b>Brazil</b>	75	41.7	55	30.5	12	6.7	38	21.1

The data also reveal that among the professionals who worked in more than one area (Table 5), most of them performed these different activities in the same company, usually private (41.7%).

## DISCUSSION

The data reveal that the Southeast region of Brazil concentrated the highest number of dietitians (46.5%) in disagreement with the population distribution (42.6%)<sup>13</sup>. This difference is due to two factors: the presence of the highest concentration of industries in the Southeast and their professional link (technical responsibility) with programs like PAT (Worker's Food Program)<sup>14</sup> and the time of existence of graduation courses in the Southeast together with the emergence of more graduation courses in this region<sup>15</sup>, mostly in private institutions. This increase in the number of graduation vacancies happened because of a social demand for more higher education schools and the public institutions did not respond to this demand.

The benefits of education to improve the income of workers cannot be argued. In a recent report on the inequality in Brazil, the World Bank/IPEA<sup>16</sup> showed that as new graduates entered the workforce, the inequality dropped given the better distribution of education since the younger generations had a less unequal distribution of education. The improvement in total inequality depended, thus, of two factors: the size of the generation that enters (quantity) and the equality of education of this generation (quality)<sup>16</sup>.

Crespo & Reis<sup>17</sup> showed that the conclusion of education stages have significant effects on income. Therefore, not only each extra year in education grants a certain percentage increase in income, but this gain can be very significant if this year is associated with a full stage, for example, completing elementary or high school. For a complete elementary, the individual gains roughly 15% more. For a complete high school and university degree, the gains are 18% and 23% respectively. Furthermore, the results show that the impact of education on income is higher as more years of formal education are accumulated by the individual. The results of the CFN<sup>18</sup> confirm these studies when they state that 16.3% of the interviewed dietitians had a raise in salary after they attended some sort of post-graduation course, whether it was *lato sensu* or *stricto sensu*.

The data or the percentage distribution of masters and doctors of the Central-West region evidenced that, proportionally, this is the region with the highest percentage of qualified professionals. The percentage distribution of masters and doctors in all regions show that the Southeast has the highest percentage (53.4%) of these education degrees, and this is compatible with the availability of post-graduation courses in this region (55.2%)<sup>19</sup>.

The discussions regarding changes in the availability of vacancies in nutrition courses and the contents of these courses have been frequent sources of preoccupation and debate by councils of the category, student entities, unions and entities linked with nutrition. The results of these discussions have been reformulated curriculums, broadening of the actions done by entities regarding public policies and inspection of professional activities, visibility of the category in society, and the strengthening of the institutions linked to the category.

Literature states that education gained shape at the end of the 19th Century as an opportunity for women to enter the workforce.

Despite conquering the right to formal education and a profession, these conquests were restricted. According to Almeida<sup>20</sup>, men dominated formal education and established the rules and norms of female instruction, limiting their access to professions determined by them. Areas such as domestic economy, cooking, etiquette, artistic design, childcare and handcraft, and later, activities of the health sector were “reserved” for women.

Thus nutrition can be pointed as a profession that remained a “female profession” (96,9%). A similar result was found by the CFN<sup>19</sup> which reports 96,5% of female professionals. Even after 60 years of the creation of the first graduation course, the profession remains dominated by females. Such data show that, despite all this time, the studies done by Padilha<sup>21</sup> and Andrade & Lima<sup>22</sup> remain current. These studies show that, when choosing female professions, there is an articulation between house work and professional work, mixing the home environment with the work environment leading women to be unable to distinguish

between the two. These choices would also be linked to attributes that are intrinsic to the female nature and services that circle about house tasks, such as nutrition, cleaning and clothing. These results are corroborated by studies of Barros et al.<sup>23</sup>, Lavinias et al.<sup>24</sup> and by IBGE<sup>3</sup> data.

Despite the difficulties pointed out by the researchers, the entrance of women in the workforce improved both quantitatively, as female participation rose, and qualitatively, by having access to positions that were once exclusive to males. Still, as revealed before, women have not yet reached the point at which men are. Regarding the quantitative dimension, Barros et al.<sup>23</sup> showed that female participation increased by roughly 30 percentage points in the last two decades in Brazil (this result refers to the comparison of participation of women of the same age in different birth cohorts).

Roughly half of the professionals age from 20 to 30 years, which shows that the dietician is generally young and that the number, type of post-graduation and activity area can be influenced by this variable. Furthermore, the predominance of this age range can also be attributed to the steep increase in the number of nutrition graduation courses in the last decade, which jumped from 45 courses in 1996 to 269 courses in 2006<sup>15</sup>, representing a growth of roughly 500% in the number of vacancies.

The fact that most professionals have a partner only confirms that, in Brazil, from the 1970's onward, the expansion of female activities and specially that of married women<sup>8</sup> also happened among dieticians.

Regarding the unemployment rate, while this rate among dieticians is of 3.5%, the mean percentage rate of unemployment in the six metropolitan regions is of 12.1%. Among women, the rate is 22.2% and among those who have 12 or more years of formal education, it is of 3.9%<sup>25</sup>. These results show that, although the salary of dieticians is not high, being roughly 4.3 minimum wages<sup>18</sup>, unemployment among dieticians was lower than the percentages listed

above. It is possible that this favorable employment rate is due to the fact that dietitians can work in more than one organization (7.5%) and in more than one area (30.6%). Furthermore, we discovered that among dietitians that work in more than one area, most of them (78.9%) perform these different tasks in the same organization (Table 5).

When we look closer at the differences between the Type of Organization and the Year of Graduation, we verify that most of the dietitians who graduated between 1950 and 1980 had been working for more than 10 years (66.7%) in public companies (69.4%). Those who graduated between 1981 and 1990 had been working for more than 10 years (52.1%) both in private (44.5%) and in public companies (41.8%).

The fact that the dietitians who had graduated earlier were working in public companies seems to reflect the search of these professionals for more stable jobs as they advance in their careers.

Another point to be noticed is that, although the professionals have been searching for alternatives, new opportunities, in the labor market (two jobs, two activities) the most traditional areas reveal the strength of the market and were consistent with the areas that are privileged in graduation courses<sup>15</sup>. Here it is also important to point out the precariousness of the work evidenced by two jobs/activities (30.6%) possibly because the mean wages were below the needs of these professionals<sup>18</sup>. These data regarding wages confirm the motivations indicated by the dietitians in the study mentioned<sup>18</sup> for the migration of area of activity (low wages, lack of work perspective, qualification in another area, competition in the area, weak market, personal preference and opportunity) and also corroborate the findings on worsening of the female work. Given the methodology adopted by CFN<sup>18</sup> who grouped the dietitians by administrative region<sup>(v)</sup>, it was not possible to compare them by geographical region.

---

<sup>v</sup>When the research was done, Brazil was divided into 7 administrative regions. Currently there are 8 regions and since São Paulo and Mato Grosso do Sul belong to CRN 3, it is not possible to compare the 5 geographical regions and the administrative regions since CFN supplied only grouped data.

Although private companies were the most frequent employers (55.9%), the number of dieticians who worked for public companies (30.5%) was significant, especially if we consider that in the Northeast and in the Central West this percentage reached almost 50% of the professionals. When analyzed in further detail, the results show that in all regions the professionals who worked in private companies usually worked in the production area. Those who worked in public companies were usually in the clinical and social areas and in similar percentages, except for the Southern region, whose results were 13.0% and 39.1% respectively. Common sense prevails in public companies where the production of meals is outsourced.

Approximately 40.0% of the dieticians were in the current job for at most two years, which may indicate that these numbers were due to both the increase in the number of dieticians seen in the last 5 years<sup>15,18</sup>, and the precariousness of the female work identified by Lavinás et al.<sup>24</sup>, whose study shows the vulnerability of women to the variability of economic activity, besides the volatility of female work positions. The authors reveal that the fluctuations in the GDP (gross domestic product) had different impacts on the various employment rates, by gender and education level, showing that a university diploma is a protecting factors towards unemployment, at least in times of little growth<sup>25</sup>.

Given the migration of activity area pointed out by CFN<sup>18</sup>, mentioned earlier in this work, and of the discovery of this study of the significant percentage of professionals with two jobs and two areas of work, the formation of a generalist professional seems to be, in fact, the best option for graduation courses as these will supply the necessary tools for diverse activities and/or changes in activity areas.

Before these discussions on employment, the professional qualification sought by some dieticians shows that the competitiveness and updating of these professionals can be the reason for the low unemployment rates (3.5%) and yet, that there is understanding on the part

of the dieticians of the new paradigms of the employment world, which require flexibility and high motivation<sup>1</sup>.

## CONCLUSION

The results of this study confirm earlier studies that indicate that dieticians, since they are mostly females and young, enter the workforce with fewer chances of being paid salaries and having social and labor rights equal to those of men.

Similar to the work of other professionals, the work of the dietician suffers challenges that are inherent to a changing world. However, it seems more protected (low unemployment rate) than other professionals with higher education and especially than women with the same formal education level.

Sixty years after the creation of the profession, the paths of nutrition and of dieticians still remain surrounded by issues of gender that determine the construction of the female identity.

## REFERENCES

- 1- AKUTSU, R. C. **Valores organizacionais e atenção dietética: estudo de caso em empresas petroquímicas de Sergipe**. [Dissertação] Salvador: Universidade Federal da Bahia –UFBA, Salvador, 2001.
- 2- IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário Estatístico do Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 1996.
- 3- IBGE-Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15/1/2007.
- 4- COSTA, N. M. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do Nutricionista. **Revista de Nutrição**. 1999, v.12, n.1: p.5-19.
- 5- ANTUNES, R; ALVES, G. As Mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. 2004, v.25, n.87, p.335-351.

- 6- BOSI, M. L. M. **Definindo fronteiras: o Nutricionista e sua profissionalização**. 1995. [Tese]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ, 1995.
- 7- TILLY, L.; SCOTT, J. **Les femmes, le travail et la famille**. Paris: Rivages, 1987.
- 8- OLIVEIRA, Z. L. C. **Tempo de mudança: O trabalho de escritório sob novas configurações e antigos formatos (os dilemas da cidadania das mulheres)**. 1997. Tese (Doutorado em Sociologia e Ciência Política), -Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro-IUPERJ, Rio de Janeiro, 1997.
- 9- PITTMAN, J. Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: -evidence from the interface of greedy institutions. **Human Relations**, 47(2), 183-209, 1994.
- 10- ALVARO, J. L.; PÁEZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ALVARO, J. L.; TORREGROSA, J. R.; GARRIDO LUQUE, A. **Psicología Social Aplicada**. Madrid: Mc Graw-Hill/Interamericana de España, 1996.
- 11- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração**, São Paulo, v. 41, n 3. 8-19, 2001.
- 12- COSTA NETO, P. L. O. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977.
- 13- IBGE-Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**, Rio de Janeiro: 2001.
- 14- VASCONCELOS, F. A. G. O Nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n 2, p.127-138, ago. 2002.
- 15- MEC-Ministério da Educação **Cadastro das Instituições de Educação Superior**. Disponível em: <<http://www.educacaosuperior.inep.gov.br>>. Acessado em: 15/1/2007.
- 16- BANCO MUNDIAL; IPEA. **Empregos no Brasil – Relatório N° 24408-BR**. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 2002.
- 17- CRESPO, A.; REIS, M. C. O. **Efeito-Diploma no Brasil**. IPEA - Notas Técnicas. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acessado em: 9/4/2007.

- 18- CFN – Conselho Federal de Nutricionistas. **Perfil dos profissionais de Nutrição – Análise Global**. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas. Salvador, 2005.
- 19- CAPES-COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Estatística**. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br>>. Acessado em: 10/4/2007.
- 20- ALMEIDA, J. S. **Mulher e educação: a paixão pelo possível**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.
- 21- PADILHA, M. I. C. S. **O resgate das raízes: a influência da formação familiar e social na escolha e exercício da enfermagem**. 1990. 211p. Dissertação. (Livre-docência em enfermagem) Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1990.
- 22- ANDRADE, L. P.; LIMA, E. S. A formação e a prática do Nutricionista: o gênero nas entrelinhas. **Nutrire: Rev. Bras. Alim. Nutr.**, São Paulo, SP. V. 26, p. 109-126, 2003.
- 23- BARROS, R. P.; MENEZES, N. A.; DOS SANTOS, D.D. **Family structure and family behavior over the life cycle in Brazil**. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 1999.
- 24- LAVINAS, L.; BARROS, F. B.; AMARAL, M. R. Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, p. 143-171, 1999.
- 25- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário dos Trabalhadores 2006**. 7ª ed. São Paulo: Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>> Acessado em: 22/1/2007.

## 4.2 RELAÇÕES ENTRE VALORES E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS<sup>(i)</sup>

Título abreviado - Valores e Bem-estar dos Nutricionistas

Rita de Cássia Akutsu<sup>(ii)</sup>

Maria das Graças Torres da Paz<sup>(iii)</sup>

### **RESUMO**

O estudo objetivou identificar a hierarquia dos Valores Gerais e do Trabalho dos Nutricionistas brasileiros; identificar o nível de Bem-estar pessoal no trabalho dos Nutricionistas; relacionar as variáveis citadas entre si e com as variáveis demográficas: a) pessoais; b) funcionais. A amostra foi composta de 587 respondentes, todos Nutricionistas em pleno exercício da atividade profissional. Foram utilizadas três escalas validadas estatisticamente para aferir a percepção dos valores gerais, do trabalho e do bem-estar e um questionário para levantar dados demográficos pessoais e funcionais. O Valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Realização no Trabalho foram percebidos como os que mais orientavam as práticas profissionais dos Nutricionistas, enquanto o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Prestígio se caracterizaram como os menos percebidos. Os Nutricionistas ainda consideraram que, freqüentemente, tinham Bem-estar pessoal no exercício de suas funções profissionais. Os resultados das análises de variância mostraram que os solteiros que atuavam na área de Clínica valorizavam mais Autotranscendência; os mais jovens e com menos tempo de trabalho valorizavam mais Autopromoção; os solteiros e mais jovens valorizavam mais a Abertura à Mudança; os solteiros valorizavam mais as Relações Sociais; os mais jovens com especialização e com menor tempo de trabalho valorizavam Prestígio. Os que estavam há mais de 10 anos no trabalho atual e atuavam na área de Clínica e Saúde Coletiva perceberam-se mais em Bem-estar do que aqueles com até 2 anos no trabalho atual e que atuavam na área de Alimentação Coletiva/Produção.

**Termos de Indexação:** valores gerais, valores do trabalho, bem-estar, Nutricionista

### **RELATIONS BETWEEN BRAZILIAN DIETICIANS VALUES AND WELL-BEING**

#### **ABSTRACT**

The study aimed to identify the hierarchy of general and work values of Brazilian dieticians; to identify their level of personal well-being; to relate previously mentioned variables between themselves and with demographic variables: a) personal ones; b) functional ones. The final sample was of 587 dieticians that were currently developing their professional activities. Three statistically validated scales were used to measure the perception of values and well-being. A questionnaire to collect some personal demographic data was also applied. Self-transcendence and Realization at Work were considered the most important values; Self-enhancement and Prestige were the least important values. Dieticians informed that they frequently realized they were in Well-being. Variance analysis' results showed that Self-transcendence was more valued by single dieticians that performed their activities in clinical area. Self-enhancement, by single dieticians that had less working time. Openness to Change was more valued by the youngest and single dieticians. Social Relations was more valued by single dieticians while the youngest dieticians with less working time that finished a post-

<sup>i</sup> Artigo elaborado a partir de dados coletados para a tese de R. C. C. A. Akutsu intitulada: Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros. Faculdade de Saúde da Universidade de Brasília.

<sup>ii</sup> Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva. R. Borges Lagoa, 1341, VI. Clementino, 04055-110, São Paulo, SP, Brasil. E-mail: <rita\_akutsu@yahoo.com.br>

<sup>iii</sup> Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia.

graduate course valued more Prestige. Dieticians that were more than 10 years in their current job and that performed their activities in Clinic and Public Health areas realized that they were in well-being more than dieticians that were until 2 years in their current job and that performed their activities in Production area.

**Index terms:** values, work values, well-being, dietician.

## INTRODUÇÃO

Uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas desde 1970 foi a entrada da mulher no mercado de trabalho mundial e, em especial, no Brasil. A partir de 1980, a participação da mulher na população economicamente ativa (PEA) saltou de 31,2% (IBGE, 1996) para 42,4% em 2001 (IBGE, 2007), o que sugere que essa tendência seja irreversível.

Em relação aos Nutricionistas, os dados mostram que é uma profissão hegemonicamente feminina (96,0% dos trabalhadores são do sexo feminino)<sup>(iv)</sup> desde a sua origem (COSTA, 1999), que, num cenário de trabalho feminino caracterizado por uma pior remuneração, direitos sociais e reconhecimento inferiores (ANTUNES; ALVES, 2004), colocaria o bem-estar desse profissional em risco.

Complementando esse cenário, as políticas de Estado também determinaram a emergência, consolidação, evolução e reprodução ampliada da profissão no Brasil. Bosi (1995) acrescenta que a profissão já nasce enfrentando barreiras quanto à sua identidade profissional. Tal cenário, segundo Vasconcelos (2002), permanece atual, apesar das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

O trabalho e a família constituem a espinha dorsal da existência humana. Ambos são também as principais fontes de demandas devido ao alto grau de comprometimento e dedicação que exigem (PITTMAN, 1994). Nesse sentido, o tema trabalho é de extrema importância para a compreensão sistêmica da vida atual, principalmente nos grandes centros de trabalho, pois poderia contribuir para a busca de meios mais adaptativos e equilibrados para o gerenciamento de prioridades necessárias ao equilíbrio do indivíduo, da sua família, da organização que o emprega e para a sociedade como um todo.

De acordo com Morin (2001), para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realiza saiba aonde ele conduz. Em outras palavras, é essencial que os objetivos do trabalho realizado sejam claros e que seus resultados tenham importância aos olhos de quem o realiza. Devido a essa existência de significados atribuídos ao trabalho pelo próprio homem, várias ciências vêm realizando estudos sobre suas implicações na vida do indivíduo, com seus significados e manifestações.

---

<sup>iv</sup> Conforme dados coletados para esta pesquisa nos Conselhos Regionais de Nutricionistas.

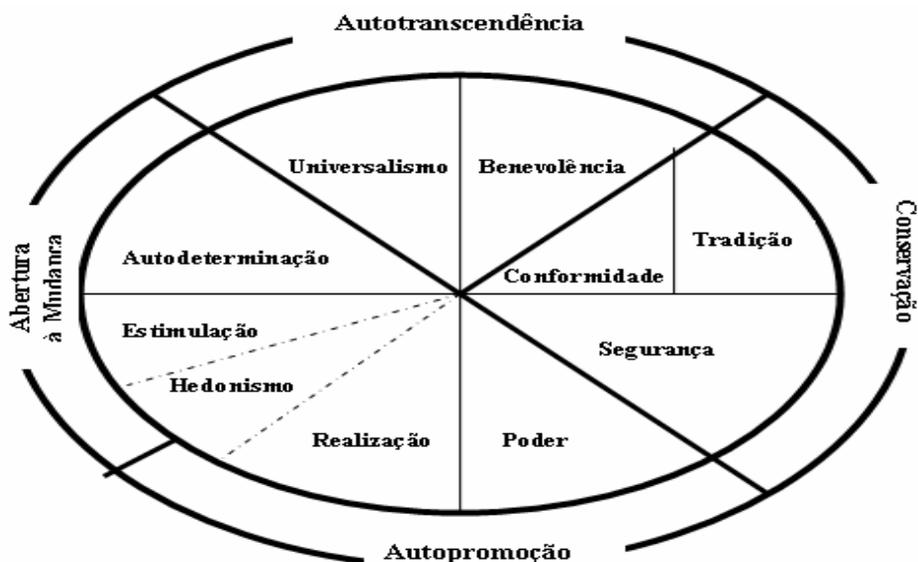
Entre as teorias que buscam dar respostas às relações entre autonomia pessoal e adaptação aos grupos que constituem a sociedade, estão as teorias de valores.

As correntes de pensamento acerca dessa teoria abordam esses estudos de duas formas: a primeira considera os valores como resultado da influência de uma série de variáveis sociais, políticas e econômicas, procurando determinar em que medida essas variáveis são responsáveis pela consolidação de um perfil de valores; a segunda forma procura identificar o impacto que os valores têm sobre as atitudes e o comportamento dos indivíduos e grupos. Neste caso, os estudos procuram explicar quais as conseqüências dos valores sobre o modo pelo qual são decididos, liderados ou divididos os recursos disponíveis e como são solucionados os problemas (ROS, 2006).

O presente estudo opta pela segunda forma de abordagem e, nessa direção, utiliza o conceito, de Schwartz (2001) que propôs que os valores estão organizados formando um continuum de motivações que se relacionam, dando origem a uma estrutura circular, organizando-se em duas dimensões básicas denominadas de ordem superior, compostas de dois eixos bipolares e ortogonais entre si.

Para Schwartz (1999, p. 24), “os valores são concepções do desejável, que guiam a maneira pela qual atores sociais (líderes, políticos, pessoas comuns) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações”.

Essas dimensões vêm sendo demonstradas por Schwartz (1992) e Tamayo e Schwartz (1993). São agrupadas em: **Autotranscendência** versus **Autopromoção** e **Abertura à Mudança** versus **Conservação**, como mostra a Figura 1.



**FIGURA 1 – ESTRUTURA DOS VALORES GERAIS**  
FONTE: SCHWARTZ, 1992

A dimensão **Autotranscendência** enfatiza a igualdade e a preocupação com o bem-estar dos outros. Em oposição, **Autopromoção** enfatiza a busca do sucesso pessoal e o domínio sobre os outros. **Abertura à Mudança** enfatiza a busca da independência de pensamento e a ação, favorecendo a mudança. No pólo oposto, **Conservação** enfatiza a tradição, a proteção da estabilidade e a manutenção do *status quo*. Analisadas sob a perspectiva de um grupo, essas dimensões oferecem a possibilidade de compreender quais são os valores considerados mais e menos importantes por ele e, a partir dessa informação, de inferir as formas encontradas para a resolução de problemas e para a organização das relações no grupo.

A consistência dessa teoria tem sido demonstrada em vários estudos (GOUVEIA et al., 2001; ROS et al., 1999; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993), inclusive em estudos transculturais (SCHWARTZ, 1992, 2005a).

Do estudo de Gouveia et al. (2001) participaram 477 estudantes universitários de 2 cursos que responderam à Escala de Valores de Schwartz (1992).

Da pesquisa de Ros et al. (1999) participaram 999 judeus de Israel que responderam à Escala de Valores de Schwartz (1992) e ao instrumento de valores do trabalho desenvolvido e validado para o estudo.

Do Estudo de Tamayo e Schwartz (1993) participaram 398 sujeitos, sendo 244 estudantes universitários e 154 professores provenientes das cinco regiões geopolíticas brasileiras, que responderam à Escala de Valores de Schwartz (1992).

Do estudo de Schwartz (2005a), participaram 64.271 indivíduos, distribuídos em 210 amostras de 67 países, que responderam à Escala de Valores de Schwartz (1992).

Se, por um lado, a estrutura dos Valores Gerais está relacionada a todos os aspectos da vida (mais ampla e abstrata), por outro, os valores em contextos específicos, como o do trabalho, prestam-se a esclarecer diferenças entre pessoas e culturas que podem surgir quando os valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos (PORTO; TAMAYO, 2003).

A função social do trabalho, como fonte principal de renda, como base para a participação social, *status* social, saúde e vida familiar, entre outros fatores (ROE; ESTER, 1999), determina que os valores laborais são componentes importantes da realidade social e influenciam o tipo de trabalho desenhado para as pessoas, a socialização e a forma pela qual as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida (NORD; BRIEF; ATIEH; DOHERTY, 1988).

Nesse sentido, os valores laborais são princípios ou crenças sobre metas ou

recompensas desejáveis hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho. Tais valores guiam as avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o comportamento e a escolha de alternativas de trabalho dos indivíduos (PORTO; TAMAYO, 2003). Diversos autores se têm debruçado sobre o tema (SUPER, 1957; ELIZUR, 1984; ELIZUR; SAGIE, 1999; ROS et al., 1999) e, a partir desses trabalhos, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a Escala de Valores do Trabalho (EVT), utilizada neste estudo.

Porto e Tamayo (2003, p. 146), acompanhando Rohan (2000), revelam que à semelhança dos Valores Gerais, os Valores do Trabalho podem ser classificados em pessoais, sociais e culturais. Os valores pessoais relativos ao trabalho são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho. Os sociais relativos ao trabalho se referem à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas. Os valores culturais relativos ao trabalho são os princípios endossados e promovidos pelo grupo ou aqueles definidos por líderes ou pessoas significativas. Este trabalho refere-se aos valores pessoais relativos ao trabalho.

Em estudo de 2003, envolvendo 402 trabalhadores, Porto e Tamayo construíram e validaram estatisticamente uma escala com 4 fatores que se associaram positivamente aos 4 fatores de ordem superior da Teoria de Valores de Schwartz (1992).

À semelhança dos Valores Gerais, os Valores do Trabalho formam um continuum, têm uma estrutura circular composta de dois eixos bipolares e ortogonais entre si, que se concretizam em quatro fatores - **Realização no Trabalho**: busca de prazer e realização pessoal e profissional, independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia e da criatividade; **Estabilidade**: busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir as necessidades materiais e pessoais; **Prestígio**: busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho; **Relações Sociais**: busca de relações sociais positivas no trabalho e à contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho (PORTO, 2004).

As correlações entre os fatores que compõem os Valores do Trabalho foram testadas por Porto e Tamayo (2003), em estudo já citado, sendo todas positivas.

As relações entre os Valores Gerais e os Valores do Trabalho foram testadas por Ros et al. (1999) e por Porto e Tamayo (2007), em pesquisa envolvendo 995 estudantes universitários que responderam à Escala de Valores de Schwartz (1992). As relações foram testadas por meio de equação estrutural e confirmaram integralmente as relações positivas entre Abertura à Mudança e Realização Profissional; Autotranscendência e Relações Sociais; Autopromoção e Prestígio; Conservação e Estabilidade. Entretanto, confirmaram

parcialmente as relações de conflito (PORTO; TAMAYO, 2007) entre Abertura à Mudança e Conservação e entre Autotranscendência e Autopromoção.

Tomando-se como base as relações epistemológicas entre valores gerais e do trabalho (PORTO, 2004; PORTO; TAMAYO, 2007; ROS et al., 1999), pode-se inferir que o bem-estar no trabalho é uma variável resultante desejável.

A preocupação com o bem-estar e a saúde tem levado a uma grande produção de estudos e pesquisas a respeito do tema. No entanto, a imprecisão conceitual tem sido predominante, mostrando que não há distinção entre os termos bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.

As diversas áreas que abordam o conceito também revelam interesses diferentes ao tratarem do tema. Por exemplo, as ciências da saúde enfatizam o bem-estar físico, seus sinais e sintomas. Os economistas se preocupam com o bem-estar da população por meio de fornecimento de bens e serviços e a Psicologia enfoca a satisfação de aspirações e expectativas individuais como forma de assegurar o bem-estar.

O bem-estar será abordado neste trabalho sob a perspectiva da Psicologia, visto que esta pesquisa tem por objeto o bem-estar dos Nutricionistas no desempenho de suas atividades profissionais e investiga os fenômenos a partir dessa abordagem.

Danna e Griffin (1999) alertam sobre a imprecisão das definições de saúde e bem-estar, ressaltando que cada um dos conceitos normalmente é utilizado para explicar o outro.

Alguns autores, tais como Fernández-Ballesteros (1998), Diener e Suh (1997) e Cummins (2000) consideram que o Bem-estar ou a Qualidade de Vida é um construto multidimensional e envolve uma dimensão objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva se refere a indicadores que podem ser verificados e testados, como a segurança de uma sociedade ou grupo, e compreendem, por exemplo, estatísticas de crime, de mortalidade, etc. Já a dimensão subjetiva caracteriza as experiências dos indivíduos acerca da sua própria vida (DIENER; SUH, 1997).

No campo da Psicologia do Trabalho, outros autores, tais como Jahoda (1987), Warr (1987; 1992), Daniels (2000), Daniels e Guppy (1994), Katwyk, Fox, Spector e Kelloway (2000), Álvaro-Estramiana e Páez (1996) têm investido em pesquisas sobre o tema, cujos resultados têm subsidiado outros estudos correlatos, entre os quais se pode destacar o de Paz (2004).

Paz (2004) concebe o Bem-estar numa dimensão pessoal, contextualizando-o no ambiente de trabalho e definindo-o como satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel de trabalhadores, sem desconsiderar o oposto: o

mal-estar decorrente da insatisfação de necessidades e da não-realização de desejos dos trabalhadores no cotidiano. Para a autora, o bem-estar é constituído por dois pólos: gratificação (realização de desejos e necessidades individuais) e descontentamento (não-realização de desejos e necessidades individuais).

Embora Paz (2004) não desconsidere em seus estudos a dimensão do mal-estar na delimitação do construto, neste trabalho, apenas a dimensão positiva do Bem-estar é considerada, utilizando-se a escala construída para investigar essa dimensão.

A autora, que privilegia o pólo da gratificação em seus estudos, argumenta que o referido pólo teria como indicadores: **Valorização do Trabalho** - percepção do próprio trabalhador de que o trabalho é importante para si mesmo, para a organização em que trabalha e para a sociedade; **Reconhecimento Pessoal** - percepção do trabalhador de que é admirado e recompensado por sua competência no trabalho; **Autonomia** - percepção do trabalhador a respeito da liberdade que possui para ajustar a execução do trabalho ao seu estilo pessoal; **Expectativa de Crescimento** - percepção do trabalhador em relação às possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional; **Suporte Ambiental** - percepção do trabalhador a respeito da existência de apoio material, tecnológico e social; **Recursos Financeiros** - percepção do trabalhador em relação à justeza da relação de troca entre o trabalho que realiza e o provento que recebe e **Orgulho de Pertencer à Categoria Profissional** - percepção do trabalhador de que ele faz parte da categoria profissional e sentimento de orgulho por pertencer a ela (PAZ, 2004).

Diferentemente dos indicadores de gratificação, os do pólo descontentamento refletem no indivíduo o sentimento de mal-estar pelos seguintes motivos: **Indiferença e Desvalorização** - percepção, por parte do trabalhador, de indiferença pelo seu trabalho e desvalorização do mesmo; **Frustração de Expectativa** - temor de não atender às exigências relativas às atividades que desempenha; **Uniformidade na Execução de Tarefas** - percepção de não conseguir imprimir o seu estilo pessoal na execução das tarefas; **Imobilismo Pessoal e Profissional** - percepção de não ter perspectivas de crescimento pessoal e profissional; **Ausência de Suporte no Trabalho** - percepção de não ter condições adequadas de trabalho para o alcance do desempenho esperado; **Percepção de Injustiça Salarial** - percepção, por parte do trabalhador, de não receber remuneração justa; **Frustração no Sentimento de Pertença** - percepção de frustração por pertencer à categoria profissional (PAZ, 2004).

Seguindo de perto as reflexões de Paz (2004), argumenta-se, nesta pesquisa, que a gratificação gera todo um movimento de manutenção ou aperfeiçoamento do *status* vigente, permitindo a realização de desejos e necessidades individuais, enquanto o descontentamento,

decorrente de um descompasso entre o referido *status* e os desejos e necessidades individuais, mobiliza as pessoas em busca de gratificação. Portanto, o bem-estar de uma categoria profissional pode ser impactado, entre outras coisas, pelos valores gerais e do trabalho que se expressam na prática profissional e na convivência social.

Em resumo, o presente estudo foi elaborado por se entender que a relação do indivíduo com seu trabalho é complexa e multidimensional. Outras pesquisas têm buscado aferir os Valores Gerais (SCHWARTZ, 2001; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993; PORTO; TAMAYO, 2003, 2007), os Valores do Trabalho (PORTO, 2004) de várias categorias sócio-profissionais, tais como estudantes (PORTO, 2004), músicos e advogados (TAMAYO et al., 1998), e o Bem-estar (DESSEN, 2005; GOZENDO; PAZ, prelo; DESSEN; PAZ, prelo). Entretanto, nenhum trabalho foi encontrado com a categoria profissional de Nutricionistas que contemplasse a relação entre as três variáveis.

Assim, são objetivos deste estudo: a) identificar a hierarquia dos valores gerais e do trabalho dos Nutricionistas brasileiros; b) identificar o nível de bem-estar pessoal dos Nutricionistas; c) relacionar as variáveis, já citadas, com as variáveis demográficas: região geográfica, estado civil, sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho e área de atuação.

## **MÉTODO**

O desenho do presente estudo, de caráter transversal exploratório, foi escolhido por ser esta a primeira pesquisa a estabelecer a relação entre os valores pessoais gerais, valores do trabalho e bem-estar.

O tamanho da amostra probabilística foi definido adotando-se uma precisão de 0,05 e nível de confiança igual a 95,0% para uma distribuição normal e estimativa de proporção populacional (COSTA NETO, 1977). A amostra, aleatória, foi composta de 587 sujeitos em pleno exercício profissional e foram representadas todas as regiões do país (TABELA 1).

Os participantes foram sorteados a partir da listagem dos Nutricionistas registrados nos Conselhos Regionais de Nutrição. Cada indivíduo participante da pesquisa recebeu uma carta de apresentação do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Uma cópia do referido termo, devidamente assinado, ficou com a equipe responsável pela pesquisa e outra, com o participante.

**TABELA 1 – CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS	SUB-CLASSES	Norte		Nordeste		Centro-oeste		Sudeste		Sul	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SEXO	M	2	5,3	10	9,7	-	-	3	1,1	5	3,8
	F	36	94,7	93	90,3	42	100,0	270	98,9	126	96,2
ESCOLARIDADE	GRADUAÇÃO	15	39,5	40	38,8	12	28,6	93	34,1	52	39,7
	ESPECIALIZA.	17	44,7	52	50,5	22	52,4	133	48,7	63	48,1
	MEST/DR	06	15,8	11	10,7	08	19,0	47	17,2	16	12,2
ESTADO CIVIL	COM COMP.	21	55,3	61	59,2	29	69,0	170	62,3	85	64,9
	SEM COMP.	17	44,7	42	40,8	13	31,0	103	37,7	46	35,1
FAIXA ETÁRIA	20-30 ANOS	12	31,6	28	27,2	22	52,4	119	43,6	71	54,2
	31-40 ANOS	14	36,8	31	30,1	06	14,3	83	30,4	33	25,2
	41-50 ANOS	10	26,3	37	35,9	12	28,6	63	23,1	23	17,5
	MAIS 50 ANOS	02	5,3	07	6,8	02	4,7	08	2,9	04	3,1
TEMPO TRABALHO	>1 ANO	07	18,4	19	18,4	09	21,5	41	15,0	34	26,0
	1-2 ANOS	08	21,1	19	18,4	08	19,0	59	21,6	29	22,1
	>2-5 ANOS	11	28,9	24	23,3	09	21,5	84	30,8	28	21,4
	>5-10 ANOS	03	7,9	10	9,8	08	19,0	43	15,8	19	14,5
	> 10 ANOS	09	23,7	31	30,1	08	19,0	46	16,8	21	16,0
ÁREA DE ATUAÇÃO	ALIMENT. COL.	06	15,8	23	22,3	10	23,8	71	26,0	33	25,2
	CLÍNICA	09	23,6	17	16,5	06	14,3	63	23,1	34	26,0
	SAÚDE COL.	06	15,8	12	11,7	08	19,0	23	8,4	11	8,4
	DOCÊNCIA	02	5,3	05	4,9	07	16,7	16	5,9	07	5,3
	+ DE UMA ÁREA	13	34,2	39	37,9	10	23,8	80	29,3	38	29,0
	OUTRAS ÁREAS	02	5,3	07	6,8	01	2,4	20	7,3	08	6,1

## INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Para levantamento da percepção dos respondentes relativa aos valores gerais, foi utilizada a Escala de Valores Humanos de Schwartz (2001), validada em mais de sessenta países, traduzida e validada para o Brasil por Tamayo e Schwartz (1993). A Escala de Valores Gerais com sessenta e um itens foi adaptada para uma escala de cinco pontos e validada para os Nutricionistas. Os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) foram os seguintes: Abertura à Mudança  $\alpha=0,81$ ; Conservação  $\alpha=0,81$ ; Autopromoção  $\alpha=0,81$  e Autotranscendência  $\alpha=0,86$ .

Para avaliar a percepção de Valores do Trabalho, foi utilizado um instrumento composto de 45 itens com uma escala de cinco pontos, criado por Porto e Tamayo (2003) e validada para os Nutricionistas. Os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) foram os seguintes: Realização no Trabalho  $\alpha=0,88$ ; Prestígio  $\alpha=0,84$ ; Estabilidade  $\alpha=0,84$  e Relações Sociais  $\alpha=0,86$ .

Para identificar a percepção de bem-estar, foi utilizada a Escala de Bem-estar pessoal no trabalho, construída e validada por Paz (prelo). O instrumento original, com 15 itens e um único fator com confiabilidade igual a 0,91 (Alfa de Cronbach), foi adaptado para a categoria profissional de Nutricionistas. O instrumento final usado neste estudo foi validado e consta de 14 itens e um único fator com confiabilidade de 0,88 (Alfa de Cronbach) e escala de cinco pontos. Com o objetivo de investigar se há diferença na percepção dos Nutricionistas em função da região geográfica, sexo, estado civil, faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho e área de atuação, foi elaborado e aplicado um questionário cujos itens correspondem às variáveis citadas.

## ANÁLISE DOS DADOS

Foram realizadas análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem e desvio padrão) para caracterização da amostra, análises fatoriais para verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida e análises de correlação para verificar as relações entre as variáveis.

Todos os testes foram realizados mediante a utilização do Statistical Package for Science – SPSS, na versão 13.0.

Quanto à análise dos dados, foram verificados os requisitos necessários à minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. A identificação e o tratamento dos *outliers* ocorreram em todas as variáveis e os dados caracterizados como tal foram suprimidos das análises estatísticas.

## RESULTADOS

Todos os Valores Gerais se revelaram **Importantes** ou **Muito Importantes** para a amostra, uma vez que as médias se mostraram maiores que 3 (o ponto médio da escala). Quanto aos Valores do Trabalho, apenas o tipo motivacional Prestígio apresentou a média abaixo do ponto médio da escala. Os Nutricionistas ainda informaram que **Freqüentemente** vivenciavam o Bem-estar, já que a média obtida se apresentou acima do ponto médio da escala (TABELA 2).

**TABELA 2 – MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL DOS VALORES GERAIS, VALORES DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

	Variáveis do Modelo	Média	Desvio-padrão	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Valores Gerais	Abertura à mudança	3,77	0,48	3,77	3,50	2,38	5,00
	Conservação	3,89	0,44	3,87	3,75	2,50	5,00
	Autopromoção	3,45	0,46	3,40	3,50	2,00	4,73
	Autotranscendência	4,30	0,43	4,15	4,00	2,75	5,00
	Bem-estar	3,69	0,57	3,57	3,75	1,36	4,93
Valores do Trabalho	Realização no Trabalho	4,28	0,51	4,27	4,50	1,27	5,00
	Estabilidade	4,04	0,57	4,00	4,25	2,29	5,00
	Prestígio	2,48	0,64	2,44	2,50	1,00	5,00
	Relações Sociais	3,67	0,55	3,64	3,75	1,18	5,00

Com o intuito de investigar que valor distingue os Nutricionistas brasileiros, foi realizado o teste de diferença entre médias. Os resultados mostraram que os Nutricionistas brasileiros apresentaram diferenças significantes ( $p \leq 0,05$ ) entre todas as médias das variáveis de Valores Gerais e do Trabalho. Os tipos motivacionais Autotranscendência e Realização no Trabalho foram os que mais caracterizaram os Nutricionistas brasileiros e os de Autopromoção e Prestígio foram os que menos os caracterizaram (TABELA 2).

**TABELA 3 – CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE OS VALORES GERAIS, VALORES DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

		VALORES GERAIS				Bem-estar
Variáveis do Modelo		Auto-transcendência	Conservação	Auto-promoção	Abertura à Mudança	
VALORES DO TRABALHO	Relações Sociais	0,70*	0,66*	0,44*	0,53*	0,30*
	Estabilidade	0,28†	0,37†	0,49†	0,39†	0,02†
	Prestígio	0,14†	0,29†	0,62†	0,36†	0,18†
	Realização no Trabalho	0,56†	0,50†	0,48†	0,60†	0,26†
	Bem-estar	0,23*	0,21*	0,20*	0,20*	-

$p \leq 0,001$

As caselas sombreadas apontam as correlações de maior valor

Para verificar a relação entre os tipos motivacionais que mediram os Valores Gerais, Valores do Trabalho e Bem-estar, foi realizada uma análise de correlação pelo método de Pearson. Conforme apresentado na Tabela 3, os resultados mostraram que todos os 8 tipos motivacionais dos Valores Gerais e dos Valores do Trabalho tiveram correlações significantes

( $p \leq 0,001$ ). As correlações entre o Bem-estar e os 8 tipos motivacionais dos Valores Gerais e dos Valores do Trabalho também foram significantes e positivos ( $p \leq 0,001$ ).

As correlações positivas entre os Valores Gerais e os Valores do Trabalho (TABELA 3) apontaram a confirmação das relações positivas entre o Valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Relações Sociais ( $r=0,70$ ;  $p \leq 0,001$ ); entre o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Prestígio ( $r=0,62$ ;  $p \leq 0,001$ ); entre o Valor Geral Abertura à Mudança e o Valor do Trabalho Realização no Trabalho ( $r=0,60$ ;  $p \leq 0,001$ ). A relação entre o Valor Geral Conservação e o Valor do Trabalho Estabilidade não se confirmou: a correlação mais forte se deu entre o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Estabilidade ( $r=0,49$ ;  $p \leq 0,001$ ).

É importante ainda notar que, em relação ao Bem-estar, o tipo motivacional do Valor do Trabalho Relações Sociais ( $r=0,30$ ;  $p \leq 0,001$ ) foi o valor cuja correlação foi positiva e mais forte. Todas as demais foram significantes; entretanto os valores de  $r$  foram menores que 0,30.

As relações de conflito dos Valores Gerais, dos Valores do Trabalho e entre os Valores Gerais e do Trabalho não foram identificadas.

Para conhecer os resultados em relação aos grupos, foi feita a comparação das distâncias entre as médias obtidas entre os Valores Gerais, do Trabalho e Bem-estar, em relação a todas as variáveis demográficas (TABELA 4).

**TABELA 4 – NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA DA VARIÂNCIA DOS VALORES GERAIS, DO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

Variáveis do Modelo		Sexo	Escolaridade	Região	Estado Civil	Faixa Etária	Tempo de Trabalho	Área de Atuação
VALORES GERAIS	Autotranscendência	0,770	0,771	0,405	<b>0,049</b>	0,488	0,799	<b>0,041</b>
	Conservação	0,329	0,678	0,224	0,579	0,252	0,900	0,165
	Autopromoção	0,758	0,120	0,813	0,191	<b>0,000</b>	<b>0,015</b>	0,342
	Abertura à mudança	0,988	0,270	0,861	<b>0,012</b>	<b>0,001</b>	0,314	0,448
	Bem-estar	0,730	0,059	0,507	0,530	0,051	<b>0,000</b>	<b>0,001</b>
VALORES DO TRABALHO	Relações sociais	0,450	0,703	0,162	<b>0,011</b>	0,435	0,825	0,084
	Estabilidade	0,677	0,708	0,555	0,087	0,145	0,409	0,632
	Prestígio	0,937	<b>0,010</b>	0,311	0,462	<b>0,021</b>	<b>0,028</b>	0,298
	Realização no trabalho	<b>0,048</b>	0,876	0,462	0,175	0,440	0,289	0,125

( $p \leq 0,05$ )

Os níveis de significância das variâncias podem ser observados na Tabela 4 e mostram que: a) o tipo motivacional Autotranscendência apresentou diferença significativa para os fatores Estado Civil e Área de Atuação. Os profissionais Sem Companheiro(a) que atuavam na área de Clínica e em Mais de uma Área perceberam Autotranscendência significativamente mais importante quando comparados aos que estavam, na época, Com Companheiro(a), ou atuavam em Outras Áreas; b) o tipo motivacional Conservação não se diferenciou significativamente em relação a nenhuma das variáveis demográficas propostas; c) o tipo motivacional Autopromoção apresentou diferença significativa nas variáveis Faixa Etária e Tempo de Trabalho. Os Nutricionistas que tinham entre 20 e 30 anos, e estavam no emprego atual entre 2 e 5 anos, apresentaram médias significativamente superiores quando comparados aos Nutricionistas que tinham entre 41 e 50 anos e Mais de 10 anos no emprego atual; d) o tipo motivacional Abertura à Mudança apresentou médias significativamente diferentes quando consideradas as variáveis Estado Civil e Faixa Etária. Os Nutricionistas Sem Companheiro(a) que estavam na faixa etária entre 20 e 30 anos perceberam o fator Abertura à Mudança mais importante do que os Com Companheiro(a) que tinham entre 41 e 50 anos.

Em relação aos resultados obtidos acerca dos Valores do Trabalho (TABELA 4), cabe ressaltar os seguintes resultados: e) o tipo motivacional Relações Sociais apresentou diferença significativa na variável Estado Civil. Os Nutricionistas Sem Companheiro(a) perceberam Relações Sociais como mais importante quando comparados aos Com Companheiro(a); f) o tipo motivacional Estabilidade não apontou diferença significativa em nenhuma das variáveis; g) o tipo motivacional Prestígio apresentou diferença significativa nas variáveis Faixa Etária, Escolaridade e Tempo de Trabalho. Os profissionais com idade entre 20 e 30 anos, que tinham Especialização e trabalhavam de 2 a 5 anos na mesma empresa, perceberam o fator Prestígio mais importante quando comparados aos profissionais que tinham entre 41 e 50 anos, haviam cursado Mestrado/Doutorado e estavam no mesmo trabalho há Mais de 10 anos; h) o tipo motivacional Realização no Trabalho apresentou diferença significativa apenas na variável Sexo. Os Nutricionistas do sexo feminino perceberam este valor significativamente mais importante que os do sexo masculino.

No que diz respeito ao Bem-estar, as variáveis que apresentaram diferenças significantes foram Tempo de Trabalho e Área de Atuação. Os profissionais com Mais de 10 anos no trabalho atual e que desenvolviam suas atividades na área de Clínica e Saúde Coletiva apresentaram uma percepção de Bem-estar significativamente superior, quando comparados

aos profissionais com até 2 anos de trabalho (até 1 ano e de 1 a 2 anos) e que atuavam na área de Alimentação Coletiva/Produção.

## DISCUSSÕES

Quanto às compatibilidades e conflitos dos Valores Gerais, é importante ressaltar que os resultados deste estudo confirmaram estatisticamente (Correlações de Pearson) as relações de compatibilidade ( $p \leq 0,01$ ), à semelhança dos estudos de Gouveia et al. (2001), Ros et al. (1999), Tamayo e Schwartz (1993) e Schwartz (2005a), já citados.

Os conflitos que se deveriam expressar a partir do coeficiente de correlação negativo e estatisticamente significativo não foram encontrados. Esses resultados são semelhantes aos achados de Gouveia et al. (2001) e Schwartz (2005a), já mencionados, que confirmaram, apenas parcialmente, as relações de conflito.

Esses achados podem ser atribuídos às características da amostra ou, ainda, à influência da estrutura circular, que pressupõe compatíveis os valores de regiões adjacentes. Cabe ainda destacar que, embora as relações de conflito não tenham sido confirmadas, a hierarquia de valores, expressa nas médias (TABELA 2), aponta oposição entre Valor Geral mais importante (Autotranscendência) e menos importante (Autopromoção).

Quanto aos Valores do Trabalho, foram confirmadas as relações de compatibilidade. Entretanto, as relações de conflito não foram. Todas as correlações foram positivas e significantes ( $p \leq 0,01$ ). Diante destes resultados, pode-se inferir que os Valores do Trabalho se comportam de maneira semelhante à dos Valores Gerais, quando se trata das relações de compatibilidade e de conflito, e as justificativas para tal comportamento são semelhantes.

As relações de compatibilidade e conflito entre os Valores Gerais e do Trabalho encontradas neste estudo corroboram, parcialmente, os achados de Ros et al. (1999) e de Porto e Tamayo (2007), já expostos, e confirmaram integralmente as relações de compatibilidade, mas, apenas parcialmente, as de conflito.

Quanto aos Nutricionistas deste estudo, as análises identificaram correlações significantes entre o Valor Geral Conservação e o Valor do Trabalho Estabilidade (TABELA 3). No entanto o tipo motivacional cuja correlação com Estabilidade foi significativamente mais forte foi Autopromoção, que tem posição adjacente ao Valor Conservação (FIGURA 1).

As pesquisas mostram que essa busca simultânea de valores gerais pertencentes a áreas adjacentes é compatível, na medida em que esses tipos de valores estão a serviço de um

mesmo interesse ou de interesses semelhantes (SCHWARTZ, 2005b; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993).

Ainda em relação às relações de compatibilidade e de conflito, Elizur e Sagie (1999) ressaltam que a relação entre valores gerais e valores específicos, como os valores do trabalho, pode se dar de duas maneiras: por difusão ou por compensação. No caso de difusão, o que é valorizado de maneira geral também é valorizado nas áreas específicas da vida. Por exemplo, se o indivíduo considera o sucesso pessoal muito importante na sua vida, ele buscará alcançar, no trabalho, o sucesso profissional. No caso de compensação, o que é valorizado num âmbito não o é em outro. Por exemplo, se a pessoa valoriza novidades e desafios em sua vida, no trabalho, ela buscaria segurança. A pesquisa dos referidos autores demonstrou apoio à hipótese de difusão.

As relações dos Valores Gerais e do Trabalho dos Nutricionistas dão apoio parcial à hipótese de difusão, em virtude da correlação, já referida, entre o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Estabilidade.

Quanto à identificação da hierarquia dos Valores Gerais e do Trabalho dos Nutricionistas brasileiros, cabe destacar que os resultados acerca dos Valores Gerais corroboram os achados de Schwartz e Bardi (2001), de Porto (2004) e de Porto e Tamayo (2007), evidenciando que os Nutricionistas, à semelhança de outros profissionais e estudantes da área de saúde, valorizam a transcendência dos próprios interesses pelos interesses dos outros.

As análises de variância não apontaram diferenças significantes entre os Valores Gerais de homens e mulheres, provavelmente pela hegemonia do sexo feminino na amostra, de forma que as prioridades axiológicas dos Nutricionistas indicam semelhanças com as prioridades do sexo feminino, identificadas pelos teóricos do papel social (WILLIAM; BEST, 1990). Esses pesquisadores atribuem às diferenças de gênero aos papéis distintos de homens e mulheres e compartilham a visão de uma mulher mais relacional, expressiva e comunal e de um homem mais autônomo, instrumental e ativo. Essas diferenças se expressam em prioridades axiológicas diferentes e sugerem que as mulheres enfatizam valores de Autotranscendência e Conservação (universalismo, tradição e conformidade) e os homens enfatizam Autopromoção e Abertura à Mudança (hedonismo, autodeterminação e poder).

Schwartz (2005b) identificou que a idade e a educação têm efeitos mais fortes e consistentes sobre os valores do que o gênero. Entretanto, Tamayo (1998) e Schwartz (2006) mostraram que os valores das pessoas afetam a escolaridade que atingem, o desenvolvimento de habilidades específicas, a escolha de amigos, empregos, entre outros fatores, que

implicariam um efeito colateral do gênero. Diante das características da amostra (maioria jovem, do sexo feminino e com nível superior), o que se pode ressaltar é a dificuldade de se inferir se as variáveis deste estudo podem ser comparadas às de outros estudos com amostras mais heterogêneas.

Os resultados obtidos nesta pesquisa mostram que os Nutricionistas do sexo feminino priorizaram mais o tipo motivacional dos Valores do Trabalho Realização no Trabalho que os do sexo masculino, e são consistentes com os achados de Porto (2004). As alunas de graduação em diversos cursos pesquisadas pela autora deram mais importância à busca de prazer e realização pessoal e profissional que os do sexo masculino.

Esse resultado, novo na literatura, pode ser um indicador de mudança cultural e está de acordo com a pesquisa de Tamayo (1998), já apresentada. Outra possibilidade é que, quando se trata das prioridades axiológicas, no ambiente de trabalho, as mulheres busquem metas diferentes daquelas desejadas em outros contextos de sua vida, numa tentativa de equilíbrio nas relações nos diferentes ambientes. Ou seja, para guiar a sua vida de maneira geral, na família e na sociedade, os Nutricionistas desejam alcançar metas vinculadas a valores coletivistas; no trabalho, por sua vez, há a busca de valores individualistas, como prazer e independência. Esse resultado é semelhante ao encontrado por Tamayo et al. (1998), analisando o sexo feminino em seu estudo.

Portanto, as pessoas podem ter interesses individuais e coletivos concomitantemente, e é a situação específica que irá definir o estilo mais apropriado de decisão ou de comportamento (SCHWARTZ, 2005b; SINGELIS, 2000; TRIANDIS, 1995).

Quando se trata dos Valores do Trabalho, os Nutricionistas percebem a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho menos importantes. Essa prioridade axiológica dada ao Valor do Trabalho Prestígio (TABELA 2) influencia o tipo de emprego e remuneração buscados pelos profissionais e são, possivelmente, um dos responsáveis pelo baixo poder de determinação e pouco prestígio atribuído à classe (BOSI, 1995; CFN, 2005).

Cabe destacar que os alunos de graduação em Nutrição (PORTO, 2004) hierarquizaram os quatro fatores dos Valores do Trabalho da mesma forma que os profissionais deste estudo, o que aponta para a permanência dos Valores do Trabalho ao longo da carreira.

Em relação à hierarquia dos valores para a variável demográfica 'Estado Civil', os resultados mostraram que os profissionais 'Sem Companheiro(a)' priorizaram o tipo motivacional Abertura à Mudança, revelando, no convívio social, criatividade e inovação e

indicando a busca de promoção da tolerância a desafios que o grupo possa enfrentar. Por isso, expressar valores de Abertura à Mudança, à semelhança dos valores de Realização no Trabalho, dificilmente ameaça os relacionamentos sociais (SCHWARTZ, 2005a).

A idade, no caso dos Nutricionistas, influenciou na prioridade axiológica dos tipos motivacionais Autopromoção, Abertura à Mudança e Prestígio, sendo tais fatores mais valorizados por aqueles que estão na faixa etária entre 20 e 30 anos. Isso mostra que esses profissionais, por serem adultos jovens e estarem no início da carreira, necessitam firmar-se no mundo social e priorizam valores como a busca do sucesso pessoal, independência, autoridade, poder de influência e mudança no *status quo*. Esses resultados estão em consonância com os estudos de Inglehart (1997) e de Schwartz (2005b), já citados.

No Brasil, os benefícios da educação para a melhoria da remuneração do trabalhador são indiscutíveis. Em recente relatório a respeito da desigualdade, o Banco Mundial e o IPEA (2002) mostraram que, com a entrada de grupos de recém-formados (em sua maioria jovens) na força de trabalho, ocorreram reduções da mesma pela melhoria na distribuição da educação. Dessa forma, essa busca por sucesso pessoal, independência, autoridade, poder de influência e mudança no *status quo* tem interferência nas questões sociopolíticas ao diminuir, provavelmente, a desigualdade social.

Quanto à distinção entre as profissões, Tamayo et al. (1998) mostraram que os Advogados valorizavam a Conservação, e os Músicos, Abertura à Mudança, apontando motivações opostas inerentes às profissões. O interesse dos Advogados pelas leis, que são seus objetos de estudo e trabalho, indica uma motivação pela conservação do *status quo*. Os Músicos lidam com a interpretação ou criação de novas peças, atividades que exigem inovação, criatividade e estímulo. Portanto, os resultados denotaram características esperadas para as referidas profissões. Os Nutricionistas, por sua vez, valorizam mais o Valor Geral Autotranscendência, mostrando que, atuando como profissionais de saúde, transcendem os próprios interesses pelos interesses dos outros. Assim, a cooperação interpessoal está, de acordo com Schwartz, positivamente relacionada a valores de Autotranscendência (SCHWARTZ, 2006).

No que se refere à Área de Atuação, é importante notar que não há relação dessa variável com os Valores do Trabalho. Entretanto, os Valores Gerais de Autotranscendência foram considerados significativamente mais importantes na percepção dos profissionais que atuam na área de Clínica e em Mais de uma Área quando comparados aos de Outras Áreas. A Área de Atuação influencia também na percepção de Bem-estar, mostrando que é no desenvolvimento de suas atividades nas áreas de Clínica e na área de Saúde Coletiva que os

profissionais se percebem mais em Bem-estar. Os resultados se justificam pelo fato de que é nas áreas de Clínica e Saúde Coletiva que os Nutricionistas desenvolvem as atividades típicas da Nutrição, nas quais foram formados e nas quais os cursos de graduação mais investem. A área de Alimentação Coletiva/Produção exige o desenvolvimento de atividades administrativas e o controle de material, que colocaria o Nutricionista distante das atividades de atenção nutricional.

As áreas Indústria de Alimentos, Nutrição e Esporte e *Marketing* são áreas de atuação mais recentes. Certamente, o tempo de atuação nessas áreas ainda não foi suficiente para a delimitação das atividades típicas desses profissionais.

## CONCLUSÕES

A teoria dos Valores de Schwartz deu origem a diversos estudos e modelos. Por isso alguns pesquisadores reconhecem as limitações deste. Isto, certamente não diminui as contribuições oferecidas pela teoria.

Assim, os objetivos deste estudo - a) identificar a hierarquia dos valores gerais e do trabalho dos Nutricionistas brasileiros; b) identificar o nível de bem-estar pessoal dos Nutricionistas; c) relacionar as variáveis citadas com as variáveis demográficas (região geográfica, estado civil, sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho e área de atuação) -, foram alcançados.

A confirmação da inter-relação entre os Valores Gerais e valores de diversos domínios da vida (trabalho) dá suporte às correntes que defendem que, quanto maior a relação entre os valores gerais e do trabalho, maior o bem-estar do trabalhador. Essa integração pode propiciar o desenvolvimento de modelos teóricos mais sólidos para a compreensão tanto dos Valores Gerais quanto dos Valores do trabalho.

Confirmou-se que os Nutricionistas, cujas atividades mais se aproximam dos paradigmas dos cursos da área de saúde – Clínica e Saúde coletiva – e os que têm mais estabilidade no trabalho (tempo de trabalho) são os que mais se percebem em Bem-estar. Isso ressalta a necessidade de discussões sobre a formação profissional, área de atuação, sobre as demandas do mercado de trabalho do Nutricionista e suas implicações no Bem-estar desse profissional.

À semelhança do trabalho de outros profissionais, o trabalho do Nutricionista sofre os percalços inerentes a um mundo em mudança. O sistema de valores faz parte do universo simbólico e pode permitir a comunicação entre os membros de uma determinada categoria,

favorecendo a expressão do modo de ser particular de cada indivíduo, ao mesmo tempo em que se articula com o crescimento do grupo como um todo.

Sugere-se replicar este estudo em outras amostras, verificar se outras categorias profissionais têm prioridades axiológicas semelhantes às dos Nutricionistas e se as variáveis demográficas têm a mesma interferência em outras amostras.

## REFERÊNCIAS

ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. L.; PAÉZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ÁLVARO-ESTRAMIANA, ÁLVARO; A. GARRIDO; J. R. TERREGROSA (Orgs). **Psicología Social Aplicada**. Madri: Mc-Graw Hill/Interamericana de España, 1996.

ANTUNES, R; ALVES, G. As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.25, n.87, p. 335-351, 2004.

BANCO MUNDIAL; IPEA. **Empregos no Brasil – Relatório N° 24408-BR**. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 2002.

BOSI, M. L. M. **Definindo fronteiras: o Nutricionista e sua profissionalização**. 1995. 268 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 1995.

BRASIL - Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES N° 5. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição. **Diário Oficial da União, Poder Executivo**, Brasília, DF, 7 de novembro de 2001. Seção 1, p.39. 2001.

CABRAL, A. **Dicionário Técnico de Psicologia**. 14 ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

CFN – CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Perfil dos Profissionais de Nutrição – Análise Global**. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas. Brasília: 2005.

CFN – CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Código de ética dos Nutricionistas**. Disponível em: <<http://www.cfn.org.br>>. Acesso em: 15/4/2007.

COSTA, N. M. Revisitando os Estudos e Eventos Sobre a Formação do Nutricionista. **Revista de Nutrição**, Campinas, v.12, n.1, p.5-19. 1999.

COSTA NETO, Pedro Luís de Oliveira. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher. 1977.

CUMMINS, R. A. Objective and subjective quality of life: An interactive model. **Social Indicators Research**, 52, 55-72. 2000.

DANNA, K.; GRIFFIN, R.W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 25, 357-384. 1999.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 53, 275-294, 2000.

DANIELS, K.; GUPPY, A. Relationships between aspects of work-related psychological well-being. **Journal of Social Psychology**, 128, 691-692, 1994.

DESSEN, M. C. **Bem-estar Pessoal nas Organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade**. 2005. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Instituto de Psicologia –UnB. Brasília. 2005.

DESSEN, M.; PAZ, M. G. T. **Configurações de poder e bem-estar pessoal nas organizações**. Prelo.

DIENER, E.; SUH, E. M. Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. **Social Indicators Research**, Heidelberg, v. 40, 189-216.1997.

ELIZUR, D. Facets of Work Values: A structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 69, 379-389, 1984.

ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. **Applied Psychology: An International Review**, Berkeley, 48 (1), 73-87. 1999.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. Quality of life: Concept and assessment. In: ADAIR, J.G.; BÉLANGER, D.; DION, K.L. (Orgs.), **Advances in psychological science** (Vol. 1: Social, personal and cultural aspects, pp. 387-406). East Sussex, Psychology Press. 1998.

GOUVEIA, V.V.; MARTÍNEZ, E.; MEIRA, M.; MILFONTE, T.L. A estrutura e o conteúdo universal dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos de Psicologia**, 6, 133-142. 2001.

GOZENDO, E.; PAZ, M. G. T. **O Papel Mediador da justiça organizacional entre os estilos de funcionamento das organizações e o bem-estar pessoal.** Prelo.

IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário Estatístico do Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE. 1996.

IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 jan. 2007.

INGLEHART, R. **Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies.** Cambridge: Harvard University Press. 1997.

JAHODA, M. **Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico.** Madrid: Morata, 1987.

KATWYK, P.T.V.; FOX, S.; SPECTOR, P.E.; KELLOWAY, E.K. Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal of Occupational Health Psychology**, Fairfax, v. 5, 219-230. 2000.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração**, São Paulo, v. 41, n. 3. 8-19. 2001.

NORD, W. R.; BRIEF, A. P.; ATIEH, J. M.; DOHERTY, E. M. Work Values and the Conduct of Organizational Behavior. In: L. L CUMMINGS; B. M. STAWt (orgs). **Research in Organizational Behavior.** Vol. 10 (p. 1 a 42) England: Jai Press Inc. 1988.

PAZ, M. G. T. Poder e Saúde organizacional. In: TAMAYO A.(Org). **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: construção e validação de um instrumento de medida.** (prelo).

PITTMAN, J. Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from the interface of greedy institutions. **Human Relations**, London, v. 47(2), 183. 1994.

PORTO, J. B. **Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários.** 2004. 145f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 2004.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. **Psicologia:**

**Teoria e Pesquisa**, (19), 2, 145-152. 2003.

PORTO, J.B.; TAMAYO, A. Estrutura do valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, 23, 1, p. 63-70. 2007.

ROE, R. A.; ESTER, P. Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. **Applied Psychology: An International Review**, Berkeley, 48, 1. 1999.

ROS, M. **Psicologia Social dos Valores: Uma perspectiva histórica**. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. **Psicologia Social dos Valores Humanos: Desenvolvimentos Teóricos Metodológicos e Aplicados**. São Paulo: Editora SENAC. 2006.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, Berkeley, 48, 49. 1999.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in experimental social psychology**, Ontário, v. 25, p. 878-891. 1992.

SCHWARTZ, S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for work. **Applied Psychology: An International Review**, 48, 23-47, 1999.

SCHWARTZ, S. H. **Cultural Dimensions and Organizational behavior: cultural values and organizational stress**. Palestra proferida na Universidade de Brasília. 2001.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto cultural e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORT, J. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes. (2005a).

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In: TAMAYO, A.; PORT, J. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, Rj: Vozes. 2005b.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In: ROS, M.; GOUVEIA, V. (Orgs). **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**; Tradução Olga Calfacchio. São Paulo: Editora SENAC São Paulo. 2006.

SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Values hierarchies across cultures: Taking a similarities

perspective. **Journal of cross-cultural Psychology**, Netherlands, v. 32, 268-290. 2001.

SINGELIS, T. M. Some thoughts on the future of cross-cultural social psychology. **Journal of Cross-cultural Psychology**, Netherlands, v. 31, 76-91. 2000.

SUPER, D. E. **The Psychology of Careers: An introduction to vocational development**. New York: Harper & Row, 1957.

TAMAYO, A. Género estructura axiológica del adolescente. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, Buenos Aires, v. 44, 153-160. 1998.

TAMAYO, A.; FARIA, J. B.; FILHO, A.; TAVARES, M. S. O. C.; BERTOLINNI, V. Diferença nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 11, n.2, 51-62. 1998.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.9, p. 329-348. 1993.

TRIANDIS, H. C. **Individualism and Collectivism**. San Francisco: Westview Press.1995.

VASCONCELOS, F. A. G. O Nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n 2, p.127-138, ago. 2002.

VASCONCELOS, F. A. G. O Nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n 2, p.127-138, ago. 2002.

WARR, P. **Work, Unemployment, and Mental Health**. New York: Oxford University Press. 1987.

WARR, P. Age and occupational well-being. **Psychology and Aging**, Atlanta, v. 7, 37-45.1992.

WILLIAMS, J.; BEST, D. **Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally**. Newbury Park, CA: Sage. 1990.

### 4.3 BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS: O IMPACTO DOS VALORES GERAIS E DO TRABALHO<sup>(i)</sup>

Título abreviado - Valores e Bem-estar dos Nutricionistas

Rita de Cássia Akutsu<sup>(ii)</sup>

Maria das Graças Torres da Paz<sup>(iii)</sup>

#### **RESUMO**

O objetivo deste trabalho foi identificar o impacto dos Valores Gerais e do Trabalho sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros e a mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal. Foi realizado estudo transversal exploratório com amostra aleatória por agrupamento com precisão de 0,05 e intervalo de confiança de 95% com 587 Nutricionistas. Foram utilizadas três escalas validadas estatisticamente para aferir a percepção dos valores e do bem-estar e um questionário com dados demográficos. Os Valores Gerais Autopromoção e Autotranscendência impactam positiva e significativamente sobre o Bem-estar. O valor do Trabalho Prestígio é o único dos Valores do Trabalho a impactar negativamente sobre o Bem-estar, mediando as relações entre os Valores Gerais Autopromoção, Autotranscendência e o Bem-estar. O Valor do Trabalho Realização no Trabalho media as relações entre o Valor Geral Autotranscendência e Bem-Estar. Os valores Gerais e do Trabalho são preditores significantes e contribuem para que os Nutricionistas se percebam em Bem-estar.

**Termos de Indexação:** Nutricionista, valores gerais, valores do trabalho, bem-estar,

#### **ABSTRACT**

#### **BRAZILIAN DIETICIANS WELL-BEING: IMPACT OF GENERAL AND WORK VALUES**

This study aimed to identify the impact of general and work values under the Brazilian dieticians and to identify if there is mediation of work values between general values and personal well-being. This study takes a cross-sectional and exploratory approach with random sample per grouping, and with an accuracy of 0.05 and confidence interval of 95%. The final sample was of 587 dieticians that were currently developing their professional activities. Three scales with statistical validation were used to measure the perception of values and well-being. A questionnaire was applied to put together some personal demographic data. General values 'Self-enhancement and Self-transcendence impact under well-being positively and significantly. Motivational type 'Prestige' is the onliest work value that impacts under the Well-being negatively. Prestige mediates relations among Self-enhancement, Self-transcendence and the well-being. Realization at work mediates relations between the Self-transcendence and the well-being. The general and the work values predict significantly to dieticians realize they were in well-being.

**Key-words:** Dieticians, values, work values, well-being

---

<sup>i</sup> Artigo elaborado a partir da tese de R. C. Akutsu, intitulada: Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros. Faculdade de Saúde da Universidade de Brasília.

<sup>ii</sup> Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva. R Borges Lagoa, 1341, VI. Clementino, 04055-110, São Paulo, SP, Brasil. E-mail: <rita\_akutsu@yahoo.com.br>

<sup>iii</sup> Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia.

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o pensamento pós-moderno tem se proliferado e não poupou praticamente nenhum campo do saber e da cultura, indo da Filosofia à Literatura, da Arquitetura à Nutrição e da Psicologia à Administração.

Nessa direção, a cultura ocidental vem se definindo como uma cultura pós-moderna e se identificando com ela. Num sentido amplo, a pós-modernidade é a era da mudança e se expressa nos discursos e nas práticas, cujas afirmativas mostram a instabilidade dos vínculos e relações, além da precariedade do sistema de valores com o qual se convive no dia-a-dia, a todo o momento, com apelos à mudança e ao abandono de certezas.

No campo do trabalho, a pós-modernidade significa, num sentido prático, que não se deve esperar por estabilidade, segurança e permanência – características do trabalho há pelo menos um século. Nos dias atuais, o discurso que se propala é aquele em que o desejável é trocar de emprego sempre que possível, sem fixação ou estagnação.

Ser pós-moderno no âmbito do trabalho é saber combinar compromisso e apego tênues com a capacidade de se entristecer pela interrupção do vínculo com a organização em que se trabalha. Esse vínculo frágil é fruto das diversas estratégias e critérios, geralmente fluidos, utilizados pela gestão organizacional (BENDASSOLLI, 2007).

Por outro lado, o trabalho, na maioria das vezes, depende de forças que estão fora do alcance da maior parte dos trabalhadores: competitividade global, oscilações de mercado, saúde financeira, fluxo de capitais, entre outras. Essas forças agem no sentido de tornar o trabalho suscetível às eventualidades, às possibilidades, e, é claro, às incertezas.

Em perspectiva histórica, o trabalho mudou de sentido, valor e importância. Num primeiro momento, que vai da Antiguidade até o Renascimento, o trabalho não tinha prestígio em si: eram valorizados o cultivo da razão (entre os gregos), o cuidado e a salvação da alma (entre os medievos), a preocupação com questões estéticas e artísticas (entre os renascentistas). O segundo momento coincide com a Revolução Industrial, que colocou o trabalho como valor político, cultural, social e psicológico, durante todo o século XIX e metade do século XX. O terceiro momento, que chega até os dias atuais, traz um trabalho criticado em todos os seus pilares, que leva o trabalhador a conviver com a insegurança na atividade laboral, nos moldes preconizados até a metade do século XX (BENDASSOLLI, 2007).

Cenários como esse tornam vulneráveis a saúde e o bem-estar do indivíduo no trabalho. O reconhecimento de que o trabalho tem uma grande influência na saúde física e

psicológica dos indivíduos aparece ainda no século XIX, após a Revolução Industrial, mas é somente no século XX que surgem os primeiros trabalhos acerca do tema (BARLING; GRIFFITHS, 2003). Das experiências de Elton Mayo, em Hawthorn, até os estudos da Psicologia da Saúde Ocupacional, há avanços inegáveis do ponto de vista da abordagem dos problemas do mundo do trabalho, tendo sido abandonado o modelo médico que atrelava as noções de saúde e bem-estar à ausência de doença, e se adotou uma concepção que enfatiza aspectos positivos do indivíduo que vão além da saúde física.

## BEM-ESTAR PESSOAL NO CONTEXTO DO TRABALHO

Revisando sinteticamente o estado atual da teoria e da pesquisa sobre Bem-estar e qualidade de vida no trabalho, fica evidenciada a confusão de conceitos e a adoção indistinta de termos que, às vezes, são usados como sinônimos.

A preocupação com o Bem-estar e com a saúde tem levado a uma produção profícua de estudos e pesquisas acerca do tema. No entanto, a imprecisão conceitual tem persistido, mostrando que não há distinção entre os termos Bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.

As diversas áreas que abordam o conceito também revelam interesses diferentes ao tratarem do tema. As Ciências da Saúde, entre elas a Nutrição, enfatizam o Bem-estar físico, seus sinais e sintomas; os economistas se preocupam com o Bem-estar da população, tratando da oferta de bens e serviços; a Psicologia enfoca a satisfação de aspirações e expectativas individuais como forma de assegurar o Bem-estar.

Neste trabalho, o Bem-estar será abordado sob a perspectiva da Psicologia do Trabalho, visto que esta pesquisa tem por objeto o Bem-estar dos Nutricionistas no exercício da profissão e investiga o fenômeno a partir dessa abordagem.

O movimento acerca da qualidade de vida no trabalho estimulou não apenas a realização de estudos sobre seus determinantes, mas também sobre suas conseqüências, ou seja, sobre os indicadores individuais de Bem-estar e saúde no trabalho.

Danna e Griffin (1999) destacam que os termos saúde e Bem-estar têm sido usados de forma que cada um deles é utilizado para explicar o outro.

Fernández-Ballesteros (1998) considera a Qualidade de Vida um construto multidimensional, Diener e Suh (1997) e Cummins (2000) também consideram que a literatura sobre o Bem-estar ou a Qualidade de Vida aborda os dois construtos como multidimensionais, envolvendo uma dimensão objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva

se refere a indicadores que podem ser verificados e testados, como a segurança de uma sociedade ou grupo e que compreendem, por exemplo, estatísticas de crime, mortalidade, etc. Já a dimensão subjetiva caracteriza as experiências dos indivíduos acerca da sua própria vida.

No campo da Psicologia do Trabalho, outros autores, como Jahoda (1987); Warr (1987; 1992), Daniels (2000), Daniels e Guppy (1994), Katwyk, Fox, Spector e Kelloway (2000), Álvaro e Páez (1996) têm investido em pesquisas sobre o tema cujos resultados têm subsidiado estudos semelhantes, como o de Paz (2004).

Paz (2004) concebe o Bem-estar numa dimensão pessoal, contextualizando-o no ambiente de trabalho e definindo-o como satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel de trabalhadores, sem desconsiderar o oposto: o mal-estar decorrente da insatisfação de necessidades e da não-realização de desejos dos membros no cotidiano.

Em resumo, as investigações sobre Bem-estar pessoal no trabalho ainda não foram suficientes para produzir um corpo de conhecimentos que fosse capaz de lidar com a grande diversidade de conceitos e métodos existentes na área. Por isso, ressalta-se a importância de trabalhos que investiguem outras variáveis e façam delimitação mais clara dos conceitos trabalhados.

Baseada em estudos de Warr (1987) e de Álvaro e Páez (1996), entre outros, Paz (2004) enfoca o Bem-estar em dois pólos – gratificação e descontentamento.

A gratificação teria como indicadores: **Valorização do Trabalho** - percepção do trabalhador de que o trabalho é importante para si mesmo, para a organização em que trabalha e para a sociedade; **Reconhecimento Pessoal** - percepção de que é admirado e recompensado por sua competência no trabalho; **Autonomia** - percepção acerca da liberdade que o trabalhador possui para ajustar a execução do trabalho ao seu estilo pessoal; **Expectativa de Crescimento** - percepção em relação às possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional; **Suporte Ambiental** - percepção a respeito da existência de apoio material, tecnológico e social; **Recursos Financeiros** - percepção em relação à justeza da relação de troca entre o trabalho que realiza e o provento que recebe; **Orgulho de Pertencer à Categoria Profissional** - percepção de que ele faz parte da categoria profissional e sentimento de orgulho por pertencer a ela. Os indicadores do pólo descontentamento são opostos aos de gratificação (Paz, 2004).

Embora Paz (2004) não desconsidere em seus estudos a dimensão do mal-estar na delimitação do construto, neste trabalho, apenas a dimensão positiva do Bem-estar é considerada, utilizando-se a Escala construída para investigá-la.

Vários estudiosos vêm pesquisando o Bem-estar a partir do modelo proposto por Paz (2004), agregando variáveis organizacionais – entre eles, Neiva e Paz (prelo), Dessen (2005) e Ribeiro (2006) - e variáveis pessoais – entre eles, Gozendo e Paz (prelo) e Dessen (2005).

Neiva e Paz (prelo) identificaram as relações entre a variável Atitudes em Relação à Mudança Organizacional (atitudes de aceitação, de temor, de ceticismo) e o Bem-estar pessoal nas organizações. Os resultados das regressões apontaram o baixo poder preditivo das variáveis de dimensão pessoal, quando as atitudes de ceticismo e aceitação responderam, respectivamente, por 13,3% e 15,1% da variância do Bem-estar.

Dessen (2005), por sua vez, analisou o poder explicativo da variável pessoal Características de Personalidade e Bem-estar pessoal nas organizações em duas empresas, totalizando 317 trabalhadores investigados. Os resultados mostraram que a variável pessoal Conscienciosidade respondeu por 3,5% do Bem-estar pessoal nas organizações.

Os estudos de Dessen (2005) e Ribeiro (2006) mostraram que variáveis macro, como as organizacionais - Configurações de Poder (Missionária - 24,7%, Sistema Autônomo - 35,1%) e Qualidade de Vida Oferecida pela Organização (Relacionamento e Respeito Profissional - 61,0%), são melhores preditoras de Bem-estar pessoal nas organizações do que as variáveis pessoais Atitudes e Características de Personalidade.

Gozendo e Paz (prelo) realizaram um estudo que analisou a mediação da variável Percepção de Justiça Organizacional (Justiça Distributiva, Justiça Procedimental e Justiça Interacional); entre Estilos de Funcionamento Organizacional (Individualista, Burocrático, Afiliativo e Empreendedor) e Bem-estar pessoal nas organizações. O referido trabalho investigou 200 trabalhadores de uma organização do ramo do comércio.

Os resultados mostraram que a Justiça Distributiva, como mediadora das relações entre os Estilos de Funcionamento e Bem-estar, aumenta o poder explicativo do modelo, saltando de 29,9% ( $R^2 = 0,299$ ) para 57,6% ( $R^2 = 0,576$ ).

Dessen (2005), em estudo já citado, identificou que as relações entre as variáveis Configurações de Poder (Missionária e Instrumento) e Bem-estar eram mediadas pela variável Característica de Personalidade (Instabilidade Emocional, Extroversão, Conscienciosidade e Abertura). No caso da relação entre Missionária e Bem-estar mediada por Conscienciosidade, o poder explicativo salta de 24,7% para 35,3%. Quanto às relações entre Instrumento e Bem-estar mediada por Conscienciosidade, o poder explicativo saltou de 12,7% para 22,1%.

Acompanhando as reflexões de Paz (2004), argumenta-se, nesta pesquisa, que a gratificação gera todo um movimento de manutenção ou aperfeiçoamento do *status* vigente, permitindo a realização de desejos e necessidades individuais, enquanto o descontentamento,

decorrente de um descompasso entre desejos e necessidades individuais, mobiliza as pessoas em busca de gratificação. Portanto, o Bem-estar pessoal de uma categoria é reflexo, entre outras coisas, da percepção congruente de valores gerais e do trabalho que se expressa em afetos e cognições em contextos específicos, no caso, no contexto do trabalho.

A partir desses conceitos, pode-se indagar: o Bem-estar pode ser uma resultante e que variáveis interferem ou têm impacto sobre o fenômeno? Alguns estudos têm analisado essa relação por meio de variáveis como: mudança organizacional (NEIVA; PAZ, prelo); configurações de poder (DESSEN, 2005); estilos de funcionamento organizacional e percepção de justiça organizacional (GOZENDO; PAZ, prelo; DESSEN; PAZ, prelo); qualidade de vida no trabalho (RIBEIRO, 2006). Entretanto, a influência dos valores em relação ao Bem-estar ainda não foi investigada.

## VALORES GERAIS E DO TRABALHO

As teorias mais recentes abordam os estudos acerca dos valores de duas formas: a primeira considera os valores como resultado da influência de uma série de variáveis sociais, políticas e econômicas, procurando determinar em que medida essas variáveis são responsáveis pela consolidação de um perfil de valores; a segunda forma procura identificar o impacto que os valores têm sobre as atitudes e o comportamento dos indivíduos e grupos. No segundo caso, os estudos procuram explicar quais as conseqüências dos valores sobre o modo pelo qual são decididos, liderados ou divididos os recursos disponíveis dos grupos e como são solucionados os problemas (ROS, 2006).

Este estudo trabalha com a segunda forma de abordagem e, nessa direção, adota o conceito de Schwartz (1992; 2001) que propôs que os valores estão organizados de maneira que formam um continuum de motivações que se relacionam, dando origem a uma estrutura circular, com duas dimensões básicas denominadas de ordem superior, compostas de dois eixos bipolares e ortogonais entre si.

As dimensões bipolares vêm sendo demonstradas por Schwartz (2001) e Tamayo e Schwartz (1993). Os Valores Gerais são agrupados em: **Autotranscendência** *versus* **Autopromoção** e **Abertura à Mudança** *versus* **Conservação**.

Analisadas sob a perspectiva de um grupo, essas dimensões oferecem a possibilidade de compreender quais são os valores considerados mais e menos importantes por ele e, a partir dessa informação, permitem analisar quais as formas encontradas para a resolução de problemas e a para a organização das relações.

Essa abordagem foi adotada em diversas pesquisas e reflete a importância do fenômeno para a compreensão de comportamentos em diferentes contextos.

Vários trabalhos foram desenvolvidos procurando identificar as prioridades axiológicas de valores em relação às categorias profissionais (TAMAYO et al., 1998); à escolaridade (TAMAYO, 1998; SCHWARTZ, 2006); à idade (INGLEHART, 1997; SCHWARTZ, 2005b); à atitude (PEREIRA; LIMA; CAMINO, 2001; PEREIRA; TORRES; BARROS, 2004), entre outras variáveis.

Nesse sentido, os Valores Gerais estão relacionados a todos os aspectos da vida (mais amplos e abstratos), enquanto os valores em contextos específicos, como os do trabalho, se prestam a esclarecer diferenças entre pessoas e culturas, quando os valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos (PORTO; TAMAYO, 2003).

Assim, os Valores do Trabalho permitem compreender de que forma um indivíduo ou uma categoria profissional articulam soluções para dar conta dos problemas e conflitos no contexto do trabalho.

Partindo dessas considerações, os Valores do Trabalho são princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, buscados por meio do trabalho, que guiam as avaliações sobre os resultados, o contexto, o comportamento e a escolha de alternativas de trabalho pelos indivíduos (PORTO; TAMAYO, 2003).

À semelhança dos Valores Gerais, os Valores do Trabalho formam um continuum, têm uma estrutura circular composta de dois eixos bipolares e ortogonais entre si que se concretizam em quatro fatores: **Realização no Trabalho versus Estabilidade, Prestígio versus Relações Sociais** (PORTO, 2004; PORTO; TAMAYO, 2007).

Da mesma forma que o Bem-estar e os Valores Gerais, vários pesquisadores têm analisado os Valores do Trabalho sobre aspectos como: prioridades axiológicas (PORTO, 2004) e ocupação (SOARES, 1992; PORTO, 2004). Entretanto, nenhum trabalho foi encontrado que contemplasse as relações entre Valores Gerais, Valores do Trabalho e Bem-estar.

Tomando-se como base as relações epistemológicas entre Valores Gerais e do Trabalho (PORTO, 2004; ROS et al., 1999; PORTO; TAMAYO, 2007), pode-se inferir que o Bem-estar no trabalho é uma variável resultante desejável dessas relações.

Assim, ter conhecimento de modelos de Bem-estar de certas categorias profissionais pode fornecer subsídios para a tomada de decisão individual quanto à escolha do tipo de trabalho em determinados contextos e possibilitar ao indivíduo a busca do seu Bem-estar como trabalhador.

A presente pesquisa foi realizada por compreender que o Bem-estar do indivíduo é fundamental para o bom desempenho de suas atividades e para o fortalecimento da sua categoria profissional. Para tanto, elaborou-se o modelo apresentado a seguir, testado empiricamente.

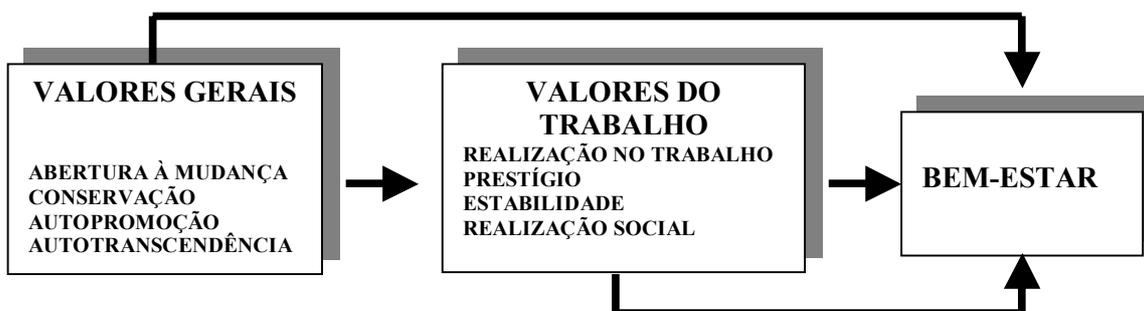


FIGURA 1 – MODELO TEÓRICO

O modelo proposto é composto de nove variáveis, sendo quatro de Valores Gerais, quatro de Valores do Trabalho e a variável critério – Bem-estar (FIGURA 1).

Os Valores Gerais têm as seguintes dimensões: **Autotranscendência** enfatiza a igualdade e a preocupação com o Bem-estar dos outros. Em oposição, **Autopromoção** enfatiza a busca do sucesso pessoal e o domínio sobre os outros. **Abertura à Mudança** enfatiza a busca da independência de pensamento e a ação, favorecendo a mudança. No pólo oposto, **Conservação** enfatiza a tradição, a proteção da estabilidade e a manutenção do *status quo* (TAMAYO; SCHWARTZ, 1993).

Os Valores do Trabalho têm quatro dimensões: **Realização no Trabalho** - busca de prazer e realização pessoal e profissional, de independência de pensamento e de ação no trabalho por meio da autonomia e da criatividade; **Estabilidade** - busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, suprindo as necessidades materiais e pessoais; **Prestígio** - busca de autoridade, sucesso profissional e de poder de influência no trabalho; **Relações Sociais** - busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do mesmo (PORTO, 2004).

As definições operacionais das variáveis que compõem o modelo são as mesmas propostas por Tamayo e Schwartz (1993) para os quatro fatores dos Valores Gerais; por Porto e Tamayo (2003) para os quatro fatores de Valores do Trabalho e por Paz (2004) para a variável Bem-estar, todos já apresentados.

O modelo, além de procurar identificar o impacto dos Valores Gerais e Valores do Trabalho sobre o Bem-estar, contempla a investigação da mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar.

Um modelo mediacional supõe um relacionamento causal entre as variáveis envolvidas. Uma variável mediadora é aquela que, ao estar presente num modelo teórico, diminui a magnitude do relacionamento entre uma variável antecedente e uma variável dependente ou critério (ABBAD; TORRES, 2002).

No modelo mediacional, apresentado na Figura 1, as variáveis antecedentes são os Valores Gerais e as variáveis mediadoras são os Valores do Trabalho.

Para testar o modelo proposto, foram estabelecidos os seguintes objetivos: a) identificar o impacto dos Valores Gerais e do Trabalho sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros; b) identificar a existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal.

## MÉTODO

O tamanho da amostra probabilística foi definido, adotando-se uma precisão de 0,05 e nível de confiança igual a 95,0% para uma distribuição normal e estimativa de proporção populacional (COSTA NETO, 1977). A amostra aleatória foi composta de 587 sujeitos em pleno exercício profissional que representaram todas as regiões do país. Os participantes foram sorteados a partir da listagem dos Nutricionistas registrados nos Conselhos Regionais de Nutrição. Cada indivíduo participante da pesquisa recebeu uma carta de apresentação do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Uma cópia do referido termo, devidamente assinado, ficou com a equipe responsável pela pesquisa e outra, com o participante.

## INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Para levantamento da percepção dos Valores Gerais, foi utilizada a Escala de Valores Humanos de Schwartz (2001), validada em mais de sessenta países, traduzida e validada para o Brasil por Tamayo e Schwartz (1993) e denominada Escala de Valores Gerais. O instrumento, com sessenta e um itens, foi adaptado para uma escala de cinco pontos e validado para os Nutricionistas nesta pesquisa. A validação da referida escala confirmou quatro fatores correspondentes aos eixos propostos na teoria de Schwartz (2001). Os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) determinados estatisticamente foram os seguintes: Abertura à Mudança  $\alpha=0,81$ ; Conservação  $\alpha=0,81$ ; Autopromoção  $\alpha=0,81$  e Autotranscendência  $\alpha=0,86$ .

Para avaliar a percepção de Valores do Trabalho, foi utilizado um instrumento composto de 45 itens e com escala de cinco pontos, criado por Porto e Tamayo (2003) e também validado estatisticamente. A referida escala, com quatro fatores, apresentou para esta amostra os índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) a seguir: Realização no Trabalho  $\alpha=0,88$ ; Prestígio  $\alpha=0,84$ ; Estabilidade  $\alpha=0,84$  e Relações Sociais  $\alpha=0,86$ .

Para identificar a percepção de Bem-estar, foi utilizada a Escala de Bem-estar pessoal no trabalho construída e validada por Paz (2004). O instrumento original, com 15 itens e um único fator com confiabilidade igual a 0,91 (Alfa de Cronbach), foi adaptado para a categoria profissional de Nutricionistas. O instrumento final usado neste estudo foi validado estatisticamente e consta de 14 itens e um único fator com confiabilidade de 0,88 (Alfa de Cronbach).

## ANÁLISE DOS DADOS

Procedeu-se, inicialmente, à análise exploratória dos dados para identificação de ocorrência de erros de digitação e tratamento dos casos omissos. Foi verificada a presença de *outliers* multivariados. Os casos discrepantes encontrados foram retirados da amostra. Não foi encontrado o fenômeno da multicolinearidade entre as variáveis.

Foram feitas análises estatísticas descritivas (frequência, média, porcentagem e desvio padrão) para os dados relativos aos Valores Gerais, Valores do Trabalho e Bem-estar para caracterização da amostra.

O Teste t pareado foi utilizado para aferir as diferenças entre as médias dos valores e identificar os valores que mais caracterizavam os Nutricionistas.

Para cumprir o primeiro objetivo desta pesquisa, foram realizadas regressões padrão para verificar o impacto dos Valores do Trabalho e dos Valores Gerais sobre o Bem-estar.

Para atender ao segundo objetivo proposto, foram consideradas a definição de mediação de Abbad e Torres (2002) e as condições propostas por Baron e Kenny (1986) para a realização das análises estatísticas.

Na definição dos autores, uma variável mediadora é aquela que, ao estar presente numa equação de regressão, diminui a magnitude do relacionamento entre uma variável antecedente e uma variável dependente ou critério.

De acordo com Baron e Kenny (1986), para que a mediação seja identificada, são necessárias as seguintes condições: a) a variável antecedente é preditora significativa da variável dependente; b) a variável antecedente é preditora significativa do mediador; c)

quando a variável antecedente e o mediador estão presentes, uma relação significativa prévia entre a variável antecedente e a variável critério decresce em magnitude.

Para cumprir a primeira condição, os resultados da Regressão Padrão que verificou o impacto dos Valores Gerais sobre o Bem-estar foram considerados. Além disso, para cumprir a segunda condição, foi realizada uma regressão padrão que identificou quais as relações significantes entre as variáveis antecedentes (Valores Gerais) e as mediadoras (Valores do Trabalho). Em seguida, foram feitas as análises de regressão hierárquica para identificar a existência de mediação apenas nos casos em que houve correlação entre as variáveis antecedentes, mediadoras e critério.

Todos os testes foram realizados mediante a utilização do Statistical Package for Science – SPSS, na versão 13.0.

## RESULTADOS

### IMPACTO DOS VALORES DO TRABALHO E GERAIS SOBRE O BEM-ESTAR

Quanto ao impacto dos Valores do Trabalho sobre o Bem-estar, os resultados mostraram que os valores de Realização no Trabalho, Prestígio e Relações Sociais impactaram positiva e significativamente sobre o Bem-estar dos Nutricionistas e Estabilidade impactou negativa e significativamente sobre o Bem-estar. Os Valores do Trabalho respondem, em conjunto, por 11,5% do Bem-estar dos Nutricionistas ( $R^2=0,115$  - TABELA 1).

**TABELA 1 – IMPACTO DOS VALORES DO TRABALHO SOBRE O BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

<b>VALORES DO TRABALHO</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>p<sub>≤</sub></b>
<b>Realização no Trabalho</b>	0,007	0,114	0,026
<b>Prestígio</b>	0,009	0,115	0,008
<b>Estabilidade</b>	0,009	-0,120	0,006
<b>Relações Sociais</b>	0,090	0,233	0,000

Variável dependente: Bem-estar

R<sup>2</sup>=0,115

Sendo assim, quanto maior a percepção de Realização no Trabalho, Prestígio e Relações Sociais, maior a percepção de Bem-estar. Em oposição, quanto maior a percepção de Estabilidade, menor a percepção de Bem-estar.

Foi verificado o impacto dos Valores Gerais sobre o Bem-estar. Os resultados mostraram que os Valores Gerais Autotranscendência e Autopromoção impactam positiva e significativamente e respondem por 7,6% do Bem-estar dos Nutricionistas ( $R^2=0,076$  - TABELA 2).

**TABELA 2 – IMPACTO DOS VALORES GERAIS SOBRE O BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

VALORES GERAIS	R <sup>2</sup>	Beta	p≤
Abertura à Mudança	-	-0,020	0,771
Conservação	-	0,046	0,502
Autopromoção	0,014	0,129	0,050
Autotranscendência	0,062	0,171	0,012

Variável dependente: Bem-estar  
 $R^2=0,076$

Portanto, quanto mais percebem esses dois valores como importantes, mais se percebem em Bem-estar.

#### TESTE DO MODELO MEDIACIONAL

Os resultados apresentados na Tabela 2 evidenciam a primeira condição a ser cumprida no modelo mediacional.

**TABELA 3 – RELAÇÕES ENTRE OS VALORES GERAIS E VALORES DO TRABALHO DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

VARIÁVEL ANTECEDENTE	VARIÁVEL MEDIADORA	R <sup>2</sup>	Beta	p≤
Abertura à Mudança	Realização no Trabalho	0,352	0,353	0,000
	Prestígio	0,130	-0,181	0,001
	Relações Sociais	0,286	0,120	0,015
Conservação	Estabilidade	0,137	0,146	0,018
Autopromoção	Prestígio	0,380	0,774	0,000
	Estabilidade	0,241	0,409	0,000
Autotranscendência	Realização no Trabalho	0,312	0,279	0,000
	Prestígio	0,018	-0,143	0,009
	Relações Sociais	0,495	0,536	0,000

Os resultados da segunda condição de mediação, que verifica o impacto dos Valores Gerais sobre os Valores do Trabalho, podem ser observados na Tabela 3.

Evidencia-se, a partir dos resultados, a existência de relações significantes e positivas entre: a) o Valor Geral Abertura à Mudança e os Valores do Trabalho Realização no Trabalho e Relações Sociais. Sendo assim, quanto maior a importância de Abertura à Mudança, mais importantes são os valores de Realização no Trabalho e Relações Sociais; b) o Valor Geral Conservação e o Valor do Trabalho Estabilidade. Portanto, quanto mais consideram como importantes valores de Conservação, maior a prioridade dada a valores de Estabilidade; c) o Valor Geral Autopromoção e os Valores do Trabalho, Prestígio e Estabilidade. Assim, quanto mais percebem Autopromoção como importante, maior a importância dada a Prestígio e Estabilidade; d) o Valor Geral Autotranscendência e os Valores do Trabalho Realização no Trabalho e Relações Sociais. Assim sendo, quanto mais priorizam valores de Autotranscendência, mais percebem Realização no Trabalho e Relações Sociais como importantes.

Os resultados mostraram ainda relações significantes e negativas entre: e) o Valor Geral Abertura à Mudança e o Valor do Trabalho Prestígio. Portanto, uma maior valorização de Abertura à Mudança leva a uma menor importância de Prestígio; f) o valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Prestígio. Quanto mais consideram Autotranscendência, menos consideram Prestígio como importante.

Os valores Gerais Abertura à Mudança ( $p < 0,771$ ) e Conservação ( $p < 0,502$ ) não têm impacto sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros (TABELA 2).

Os resultados das regressões hierárquicas que foram testadas e confirmadas no modelo mediacional, considerando-se o terceiro critério (“quando a variável antecedente e o mediador estão presentes, uma relação significativa prévia entre a variável antecedente e a variável critério decresce em magnitude”), são apresentados nas tabelas 4, 5 e 6. A relação entre o Valor Geral Autopromoção e Bem-estar, em tese mediada pelo Valor do Trabalho Estabilidade e a relação entre o Valor Geral Autotranscendência e Bem-estar, em tese mediada pelo Valor do Trabalho Relações Sociais, não foram confirmadas.

A partir dos testes, ficou demonstrado que o Valor do Trabalho Prestígio se mostrou mediador da relação positiva entre Autopromoção e Bem-estar, mostrando que uma maior percepção de Autopromoção, para um indivíduo que considera valores de Prestígio importantes, leva a um maior Bem-estar pessoal. Assim, quanto maior a percepção da importância de Autopromoção e Prestígio, maior o Bem-estar (TABELA 4).

**TABELA 4 – MODELO DE MEDIAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOPROMOÇÃO, PRESTÍGIO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

VARIÁVEIS ANTECEDENTES E MEDIADORAS	VARIÁVEL CRITÉRIO	R <sup>2</sup>	β	p ≤
<b>Autopromoção*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,045	0,212	0,000
<b>Autopromoção*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,045	0,175	0,001
<b>Prestígio**</b>		0,047	0,060	0,239
Variável antecedente*	F1= 27,499 F2= 14,454			
Variável mediadora**				

O Valor do Trabalho Prestígio também se mostrou mediador da relação entre Autotranscendência e Bem-estar. Isso mostra que uma maior percepção de Autotranscendência, para um indivíduo que considera valores de Prestígio como importantes, leva a uma maior percepção de Bem-estar pessoal. Assim, quanto maior a percepção de Autotranscendência e Prestígio, maior será o seu Bem-estar (TABELA 5).

**TABELA 5 – MODELO DE MEDIAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOTRASCENDÊNCIA, PRESTÍGIO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

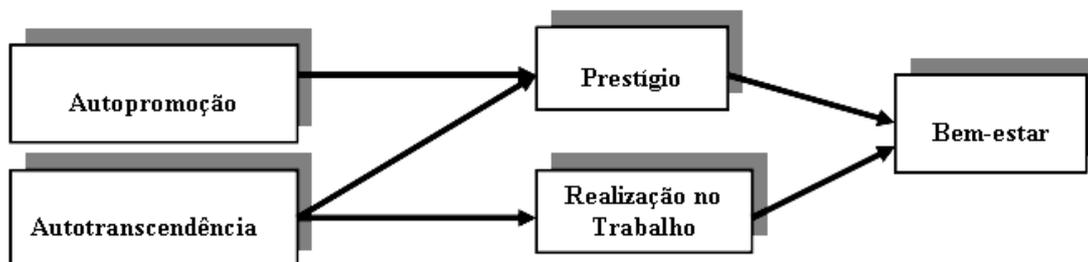
VARIÁVEIS ANTECEDENTES E MEDIADORAS	VARIÁVEL CRITÉRIO	R <sup>2</sup>	β	p ≤
<b>Autotranscendência*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,061	0,250	0,000
<b>Autotranscendência*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,061	0,231	0,000
<b>Prestígio**</b>		0,081	0,137	0,001
Variável antecedente*	F1= 38,867 F2= 25,619			
Variável mediadora**				

Os resultados ainda mostraram que o Valor do Trabalho Realização no Trabalho é mediador da relação positiva entre Autotranscendência e Bem-estar. Portanto, uma maior percepção de importância de Autotranscendência, para um indivíduo que indica os valores de Realização no Trabalho como importantes, leva a um maior Bem-estar pessoal. Assim, quanto mais priorizam Autotranscendência e Realização no Trabalho, maior será o seu Bem-estar (TABELA 6).

**TABELA 6 – MODELO DE MEDIAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS AUTOTRASCENDÊNCIA, REALIZAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

VARIÁVEIS ANTECEDENTES E MEDIADORAS	VARIÁVEL CRITÉRIO	R <sup>2</sup>	β	p ≤
<b>Autotranscendência*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,061	0,250	0,000
<b>Autotranscendência*</b>	<b>Bem-estar</b>	0,061	0,156	0,001
<b>Realização no Trabalho**</b>		0,078	0,167	0,001
Variável antecedente*	F1= 38,867 F2= 29,868			
Variável mediadora**				

O modelo gráfico da Figura 2 apresenta as mediações de Prestígio e Realização no Trabalho entre os Valores Gerais Autopromoção e Autotranscendência e Bem-estar realizadas a partir das regressões hierárquicas.



**FIGURA 2 - MODELO DE MEDIAÇÃO DE PRESTÍGIO E REALIZAÇÃO NO TRABALHO ENTRE AUTOPROMOÇÃO, AUTOTRASCENDÊNCIA E BEM-ESTAR DOS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS**

## DISCUSSÃO

Os objetivos do presente estudo foram identificar o impacto dos Valores do Trabalho e Gerais sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros e identificar a existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal. Assim sendo, a discussão dos resultados será apresentada conforme os objetivos da pesquisa.

Os quatro fatores dos Valores do Trabalho têm impacto sobre o Bem-estar e explicam 11,5% dessa variável. Cabe notar que o Valor do Trabalho Relações Sociais foi percebido como o mais importante, pois representou sozinho 78,3% do impacto ( $R^2=0,090$ ) dos Valores do Trabalho sobre o Bem-estar, mostrando mais claramente a força desse valor. Os valores de Realização no Trabalho, Prestígio e Estabilidade explicaram juntos 21,7% ( $R^2=0,025$ ) do Bem-estar e, portanto, têm menor poder preditivo.

Quanto às relações no trabalho que favorecem o Bem-estar pessoal, consideradas as médias dos itens componentes dos fatores do Valor do Trabalho Relações Sociais, os Nutricionistas privilegiam relacionar-se bem com os colegas de trabalho ( $m=4,07$ ); ser útil à sociedade ( $m=4,00$ ); ajudar os outros ( $m=3,95$ ) e colaborar com os colegas para alcançar metas ( $m=3,95$ ).

O Valor do Trabalho Estabilidade foi o único a impactar negativamente sobre o Bem-estar ( $\beta= -0,120$  – TABELA 1), o que significa que, de acordo com os itens componentes do fator, quanto menos os Nutricionistas valorizam poder se sustentar ( $m=4,42$ ); ser independentes financeiramente ( $m=4,26$ ); ter estabilidade financeira ( $m=4,19$ ) e ter estabilidade no trabalho ( $m=4,12$ ), maior é a percepção de Bem-estar.

Essa constatação coloca o Bem-estar dos Nutricionistas sob relativa proteção, na medida em que, num cenário de pós-modernidade (caracterizado por instabilidade e insegurança no trabalho), os trabalhadores que não consideram o Valor Estabilidade como condição básica têm melhores chances de se perceberem em Bem-estar, em virtude do menor suporte oferecido pelo mundo do trabalho pós-moderno para a manutenção da estabilidade pessoal e profissional (BENDASSOLLI, 2007).

Esse resultado pode ainda ser atribuído à amostra deste estudo, que é composta majoritariamente de mulheres (96,9%), com companheiro(a) (61,2%). Assim, as questões de ordem financeira apontadas no fator Estabilidade ficariam relegadas a um segundo plano, pois as necessidades de recursos financeiros seriam, em parte, providas pelos companheiros. Dados do CFN (2005) mostraram que a contribuição dos Nutricionistas para a renda familiar é de 35,6%. Além disso, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (IBGE, 2007) - mostrou que apenas 20% das mulheres são “chefes de família”. Esses estudos explicam os achados desta pesquisa.

Quanto ao impacto dos Valores Gerais (TABELA 2), os valores de Autopromoção e Autotranscendência foram os que impactaram positiva e significativamente sobre o Bem-estar. Em relação à força de predição dessas variáveis, o Valor Geral Autotranscendência foi o mais forte preditor, representando 81,5% do impacto sobre o Bem-estar ( $R^2=0,062$ ). Juntas, essas variáveis explicaram 7,6% ( $R^2=0,076$ ) do Bem-estar dos Nutricionistas.

Salienta-se que a definição de Autotranscendência consiste em preservar e fortalecer o bem-estar daqueles cujo contato pessoal é mais freqüente e revela compreensão, gratidão, tolerância e preocupação com a natureza (Schwartz, 2005a). Em oposição, Autopromoção enfatiza o *status* social, o sucesso por meio da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais, a busca do sucesso pessoal e o domínio sobre pessoas e recursos (Schwartz, 2005a).

Os resultados evidenciam que a dimensão coletiva (tolerância, fortalecimento do grupo, proteção da natureza, paz) e a dimensão individual (capaz, bem sucedido, *status* social) são importantes e certamente se complementam para assegurar o bem-estar pessoal. Nesse sentido, os resultados obtidos nesta pesquisa, de certa forma, se contrapõem à proposta teórica de Schwartz (2005a), que afirma que esses dois tipos de Valores Gerais são bipolares e estão em oposição, e que se deveriam refletir por meio de correlações negativas entre os dois tipos de valor.

Considerando que a amostra tem formação universitária, percebe-se, ainda, que, para os Nutricionistas, se confirma a expectativa de Schwartz (2005a), no tocante à influência da

educação de nível superior como determinante para a apreciação da diversidade de idéias e comportamentos, ou seja, valores de Autotranscendência.

Na comparação do impacto entre os Valores Gerais e do Trabalho e o Bem-estar, o que se notou é que a variável Valores do Trabalho foi melhor preditora do Bem-estar pessoal do que os Valores Gerais. Esse resultado está amplamente ancorado no referencial teórico deste estudo, na medida em que a estrutura dos Valores Gerais está relacionada a todos os aspectos da vida, mais amplos e abstratos; e os valores em contextos específicos, como os Valores do Trabalho, prestam-se a esclarecer diferenças entre pessoas ou grupo em contextos exclusivos (PORTO; TAMAYO, 2003), como é o caso do Bem-estar no trabalho.

Os resultados do impacto dos Valores do Trabalho e Gerais sobre o Bem-estar pessoal dos Nutricionistas não podem ser comparados com outros estudos que limitam o Bem-estar pessoal às organizações, uma vez que, nesta pesquisa, a dimensão organizacional não foi contemplada. Entretanto, alguns trabalhos têm sido realizados e relatam o impacto de diversas variáveis sobre Bem-estar pessoal nas organizações. As variáveis organizacionais também se têm revelado melhores preditoras de Bem-estar pessoal, conforme apresentado nas pesquisas de Neiva e Paz (prelo), Dessen (2005) e Ribeiro (2006).

Esse resultado evidencia o pouco poder de predição das variáveis pessoais sobre o Bem-estar pessoal, quer seja ele no âmbito das organizações ou fora delas.

Diante do exposto, é importante ressaltar a responsabilidade de as organizações oferecerem ambientes que promovam o Bem-estar de seus trabalhadores.

Conforme salientado no início deste tópico, serão apresentadas, a seguir, as discussões dos resultados do segundo objetivo da pesquisa.

A primeira condição de mediação foi discutida anteriormente quando foi analisado o impacto dos Valores Gerais sobre o Bem-estar.

As análises acerca da segunda condição revelaram que os Valores Gerais Autotranscendência, Autopromoção, Abertura à Mudança e Conservação se relacionam mais fortemente com os Valores do Trabalho cujas relações teóricas são esperadas. Ou seja, Abertura à Mudança impacta mais fortemente sobre Realização no Trabalho; Autotranscendência impacta mais fortemente sobre Relações Sociais, confirmando os achados de Porto e Tamayo (2007). As análises mostram que os Valores Gerais são preditores dos Valores do Trabalho e, portanto, cumprem a segunda condição da mediação.

Quanto às análises acerca do teste de mediação, o que se pode ressaltar é que, com a entrada do Valor do Trabalho Prestígio, a correlação ( $R^2$ ) preexistente entre o Valor Geral Autopromoção e o Bem-estar melhora, passando de 4,5% para 4,7% do poder explicativo

(TABELA 4). Destaca-se, mais uma vez, que a priorização do Valor Geral Autopromoção para um indivíduo que tem Valores do Trabalho Prestígio leva a uma percepção maior de Bem-estar no Trabalho.

Dessa mediação de Prestígio entre Autopromoção e Bem-estar ressalta-se que o Valor Geral Autopromoção - que retrata a busca de *status* social, prestígio e controle sobre pessoas e recursos e o sucesso pessoal com base na competência - e o Valor do Trabalho Prestígio - que retrata a busca de autoridade, sucesso e influência no trabalho - são valores egoístas. Os Nutricionistas parecem, neste caso, priorizar valores que contribuem para sua ascensão pessoal e profissional os quais, numa sociedade com valores pós-modernos, dariam aos Nutricionistas uma maior competitividade.

Quanto à relação mediacional de Prestígio entre Autotranscendência e Bem-estar, os valores de  $R^2$  (TABELA 5) mostram também um aumento do poder explicativo, que passa de 6,1% para 8,1%.

Essa mediação mostrou que, para que o Bem-estar pessoal seja concretizado, valores altruístas, como Autotranscendência, diminuem sua importância (igualdade, preocupação com o bem-estar do outro), em face da influência dos Valores do trabalho (valores de Prestígio). Quando analisadas sob a perspectiva do cotidiano, essas relações indicam uma tentativa de equilíbrio entre Valores Gerais altruístas e Valores do Trabalho egoístas.

A última análise mostra que o Valor do Trabalho Realização no Trabalho mediou a relação entre Autotranscendência e Bem-estar. Ou seja, na presença de Realização do Trabalho, o poder explicativo aumentou (TABELA 6), passando de 6,1% para 7,8%.

Esses resultados mostram que os Nutricionistas não consideram incompatíveis valores altruístas nas relações em geral e egoístas nas relações do trabalho, evidenciando, novamente, a tentativa de equilíbrio entre o altruísmo e o egoísmo na busca do Bem-estar.

Confirma-se, mais uma vez, o baixo poder das variáveis pessoais em prever o Bem-estar. Os estudos de Gozendo e Paz (prelo) e Dessen (2005) revelam essa fraca relação.

Embora os estudos citados tratem do Bem-estar pessoal nas organizações, os quais não permitiriam comparações com a variável Bem-estar pessoal dos Nutricionistas, é interessante mostrar que outras variáveis devem ser consideradas, em especial as organizacionais, como percepção de justiça organizacional, estilos de funcionamento, suporte organizacional, entre outras, na análise do Bem-estar.

## CONCLUSÃO

Os objetivos deste estudo foram atingidos, na medida em que foram identificados o impacto dos Valores Gerais e do Trabalho sobre o Bem-estar e a existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal.

O Valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Relações Sociais são os que têm mais impacto sobre o Bem-estar, podendo-se inferir que, na vida em geral e em contextos específicos, como o do trabalho, os Nutricionistas consideram mais importantes as relações harmoniosas com o grupo e com a natureza (valores altruístas). Entretanto, quando se analisam as relações entre os Valores Gerais e do Trabalho em conjunto, percebe-se que outras variáveis também afetam a percepção de Bem-estar e necessariamente devem ser consideradas.

Dessas outras variáveis, cabe destacar o Valor do Trabalho Estabilidade e sua relação negativa com o Bem-estar (TABELA 1). Os Nutricionistas brasileiros, aparentemente, não consideram a estabilidade no trabalho como valor a ser priorizado para a busca do Bem-estar.

O resultado aparentemente contraditório de correlação do Valor Geral Autotranscendência e do Valor Geral Autopromoção com o Bem-estar (TABELA 2), que se situam em pólos opostos no modelo teórico deste estudo, merece destaque. Examinando-se mais detidamente tal resultado, verifica-se que não há contradição, mas, sim, a busca de ponderação entre valores antagônicos por parte dos Nutricionistas brasileiros, ao exercerem suas atividades, procurando a maximização de seu Bem-estar. Esse resultado captura, portanto, a busca da solução para o conflito entre a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com o bem-estar dos outros (Autotranscendência) e, simultaneamente, com o próprio sucesso e domínio sobre os outros (Autopromoção).

O modelo de mediação proposto e testado foi parcialmente confirmado (FIGURA 2), pois se verificou que os Valores do Trabalho Prestígio e Realização no Trabalho são mediadores da relação entre o Bem-estar no Trabalho e os Valores Gerais Autotranscendência e Autopromoção.

A busca de ponderação entre os Valores Gerais antagônicos Autotranscendência e Autopromoção, objetivando concretizar o Bem-estar pessoal dos Nutricionistas, é revelada no referido modelo mediacional, que indica mecanismos similares ao de difusão entre o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Prestígio e, simultaneamente, mecanismos

similares ao de compensação entre o Valor Geral Autotranscendência para o mesmo Valor do Trabalho.

Em busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho (Prestígio), os Nutricionistas brasileiros trazem consigo as prioridades inerentes à sociedade em que vivem, procurando harmonizar os Valores Gerais antagônicos Autopromoção (busca de superioridade social e de estima) e Autotranscendência (promoção dos outros e transcendência de interesses egoístas).

Ante a confirmação parcial do modelo mediacional testado, sugere-se a integração de novas variáveis ao modelo estudado, tais como variáveis organizacionais e outras variáveis pessoais, que podem desvendar outros fenômenos que também possam contribuir para prever o Bem-estar pessoal dos Nutricionistas no desempenho das suas atividades. Essa integração pode propiciar o desenvolvimento de modelos teóricos mais sólidos para a compreensão do Bem-estar dos Nutricionistas.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, 7, 19-29. 2002.

ÁLVARO, J. L.; PÁEZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ÁLVARO, J. L.; TORREGROSSA, J. R.; GARRIDO, L. A. **Psicología social aplicada**. Madrid: Mc Graw-Hill/Interamericana de España. 1996.

BARLING, J.; GRIFFITHS, A. A history of occupational health psychology. IN: QUICK, J. C; TETRICK, L. E. (Orgs.) **Handbook of occupational health psychology**.19-34. Washington, DC: American Psychological Association. 2003.

BARON, R. M.; KENNY, D. A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: conceptual, strategic and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51, 1273-1182. 1986.

BEM, D. J. **Convicções, Atitudes e Assuntos Humanos**. São Paulo: EPU, 1973.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. Aparecida, SP: Idéias & Letras. 2007.

CABRAL, A. **Dicionário Técnico de Psicologia**. 14 ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

CFN – CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Perfil dos profissionais de Nutrição – análise global**. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas, Brasília: CFN. 2005.

COSTA NETO, P. L. O. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher. 1977.

CUMMINS, R. A. Objective and subjective quality of life: An interactive model. **Social Indicators Research**, 52, 55-72. 2000.

DANNA, K.; GRIFFIN, R.W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 25, 357-384. 1999.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 53, 275-294, 2000.

DANIELS, K.; GUPPY, A. Relationships between aspects of work-related psychological well-being. **Journal of Social Psychology**, 128, 691-692, 1994.

DESSEN, M. C.; Paz, M. G. T. **Configurações de poder e bem-estar pessoal nas organizações**. Prelo.

DESSEN, M. C. **Bem-estar Pessoal nas Organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade**. 2005. 109f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia –UnB, Brasília, 2005.

DIENER, E.; SUH, E. M. Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. **Social Indicators Research**, 40, 189-216. 1997.

FERNADEZ-BALLESTEROS, R. Quality of life: Concept and assessment. In: ADAIR, J.G.; Belanger; D.; DION, K. L. (Orgs). **Advances in psychological science** (Vol. 1: Social, personal and cultural aspects, pp. 387-406). East Sussex: Psychology Press. 1998.

GOZENDO, E.; PAZ, M. G. T. **Estilos de funcionamento organizacional, percepção de justiça organizacional e bem-estar do trabalhador**. Prelo.

IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 16 set. 2007.

INGLEHART, R. **Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies**. Cambridge: Harvard University Press. 1997.

JAHODA, M. **Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico**. Madrid: Morata, 1987.

KATWYK, P.T.V.; FOX, S.; SPECTOR, P.E.; KELLOWAY, E.K. Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 219-230. 2000.

NEIVA, E. R.; PAZ, M. G. T. **Mudança nas organizações: atitudes de bem-estar pessoal nas organizações**. Prelo.

PAZ, M. G. T. Poder e Saúde organizacional. In: TAMAYO A. (Org). **Cultura e saúde nas organizações**. 127-154) Porto Alegre: Artmed. 2004.

PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: construção e validação de um instrumento de medida**. Prelo.

PEREIRA, C.; LIMA, M. E.; CAMINO, L. Sistemas de valores e atitudes democráticas de estudantes universitários de João Pessoa. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.14, 1. 2001.

PEREIRA, C.; TORRES, A. R. R.; BARROS, T. S. Sistemas de valores e atitudes democráticas de estudantes universitários. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 20, 1. 2004.

PORTO, J. B. **Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários**. 2004. 145f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 2004.

PORTO, J. B. (2005) Mensuração de valores no Brasil. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, (19), 2, 145-152. 2003.

PORTO, J.B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, 23, 1, p. 63-70. 2007.

RIBEIRO, P. E. C. D. **Qualidade de vida e bem-estar na organização**. 2006. 52f. Trabalho

de Conclusão de curso (Graduação em Psicologia). Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2006.

ROS, M. Psicologia Social dos Valores: Uma perspectiva Histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. **Psicologia Social dos Valores Humanos: Desenvolvimentos Teóricos Metodológicos e Aplicados**. São Paulo: Editora SENAC. 2006.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48, 49-71. 1999.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 878-891, 1992.

SCHWARTZ, S. H. **Cultural Dimensions and Organizational behavior: Cultural values and Organizational Stress**. Palestra proferida na Universidade de Brasília, 2001.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto cultural e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, Rj: Vozes. 2005 a.

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, Rj: Vozes. 2005b.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In: ROS, M.; GOUVEIA, V. (Orgs). **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**, Tradução Olga Calfacchio. São Paulo: Editora SENAC - São Paulo. 2006.

SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Values hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. **Journal of Cross-cultural Psychology**, 32, 268-290. 2001.

SOARES, C. R. V. **Significado do Trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. 192 180f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia – UnB. Brasília. 1992.

TAMAYO, A. Género estructura axiológica del adolescente. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, 44, 153-160. 1998.

TAMAYO, A.; FARIA, J. B.; FILHO, A.; TAVARES, M. S. O. C.; BERTOLINNI, V. Diferença nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 11, 2, 51- 62. 1998.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 9, 329-348. 1993.

WARR, P. **Work, Unemployment, and Mental Health**. New York: Oxford University Press. 1987.

WARR, P. Age and occupational well-being. **Psychology and Aging**, Atlanta, 7, 37-45. 1992.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivos: (1) identificar as características pessoais e de trabalho dos Nutricionistas brasileiros por região geográfica; (2) identificar a hierarquia dos valores gerais e do trabalho dos Nutricionistas brasileiros; (3) identificar o nível de Bem-estar pessoal dos Nutricionistas brasileiros; (4) relacionar os valores gerais e do trabalho com as variáveis demográficas; (5) relacionar o nível de Bem-estar com as variáveis demográficas; (6) identificar o impacto dos valores gerais e do trabalho sobre o Bem-estar dos Nutricionistas brasileiros; (7) identificar a existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal.

As características pessoais e de trabalho (objetivo 1) foram apresentadas no primeiro artigo, intitulado “**Os Nutricionistas brasileiros: perfil profissional e demográfico**”. Os resultados confirmaram os estudos de outros pesquisadores, mostrando que, apesar das mudanças ao longo dos últimos sessenta anos, a profissão permanece feminina e este fator interfere na escolha da profissão e nas dificuldades apontadas pelos profissionais para o exercício da profissão.

Além disso, este estudo mostrou que a maioria dos profissionais desenvolve suas atividades na região Sudeste, em mais de uma organização e em mais de uma área de atuação.

Outro dado revelador que relaciona a área de formação e de atuação é que as áreas de trabalho que mais empregam são justamente aquelas em que as instituições de ensino tradicionalmente formam os profissionais.

Confirma-se, neste estudo, a percepção de que a área de Produção – Alimentação Institucional - é a que mais emprega, e a iniciativa privada é o maior empregador. Entretanto, o número de novas áreas de atuação apontadas pelos respondentes é um sinal das transformações do mercado de trabalho e da constante adaptação dos profissionais a partir das habilidades e competências valorizadas na profissão.

Destaca-se, também, que os Nutricionistas procuram melhorar a qualificação profissional, pois mais de 65% dos profissionais têm algum tipo de pós-graduação e essa busca por melhor qualificação, em conjunto com a versatilidade (dupla área de atuação), são os possíveis fatores das baixas taxas de desemprego.

O Nutricionista típico é mulher, jovem, com companheiro, moradora do Sudeste, pós-graduada, atua em mais de uma área ou na produção de refeições, busca abrir novos mercados de trabalho e desenvolve suas atividades em empresas privadas.

Nesse sentido, pode-se inferir que os fatores contributivos para avanços e conquistas femininas no mercado de trabalho são a anuência em perceberem menores salários, habilidades relacionais mais desenvolvidas e flexibilidade.

Os objetivos 2, 3, 4 e 5, que dizem respeito à hierarquia dos valores, à percepção do nível de Bem-estar e à interferência das variáveis demográficas sobre essas variáveis, foram apresentados no segundo artigo intitulado “**Relações entre Valores e bem-estar dos Nutricionistas brasileiros**”.

O que mais caracteriza o Nutricionista é o Valor Geral Autotranscendência e o Valor do Trabalho Realização no Trabalho. Esses resultados confirmaram outros estudos e evidenciam que os profissionais de saúde valorizam a transcendência dos próprios interesses pelos interesses dos outros, quando se trata dos Valores Gerais. Entretanto, a escolha dos Valores de Realização no Trabalho como o mais importante Valor do Trabalho parece indicar uma tentativa de equilíbrio, com mecanismo compensatório entre Valores Gerais altruístas e Valores do Trabalho individualistas. Essa hierarquia denota uma motivação no trabalho baseada na criatividade, independência de pensamento e de ação.

Algumas pesquisas sobre os Valores do Trabalho mostraram a possibilidade de que eles tenham um papel preditivo no processo de escolha profissional. Por exemplo, um indivíduo que atribua maior importância ao tipo motivacional Realização no Trabalho irá procurar profissões ou empregos que ofereçam autonomia, independência de pensamento, ação e possibilidade de exercer criatividade e influência sobre os outros. Esses aspectos da profissão ou do emprego serão mais valorizados do que outros como busca de autoridade, de maior poder de influência, de colaboração com colegas e com a sociedade, de salário que satisfaça suas necessidades materiais e ofereça estabilidade.

Cabe ainda destacar que os Nutricionistas relacionaram o Valor do Trabalho Relações Sociais como aquele com correlação mais forte com o Bem-estar. Essa correlação reforça a idéia de que, para se sentirem bem, os Nutricionistas consideram que, no trabalho, valores altruístas são os mais importantes, e que parece indicar uma percepção idealizada, por parte deles, do exercício da profissão e do mundo do trabalho. Aqui, é importante sublinhar que, de acordo com a média dos itens do questionário, os Nutricionistas **Sempre** se sentem

bem trabalhando na profissão, embora **Raramente** considerem justo o que recebem por seu trabalho.

A única variável em que o sexo interferiu foi o Valor do Trabalho Realização no Trabalho, denotando a busca das mulheres por destaque profissional e indicando duas possibilidades: uma mudança cultural ou um mecanismo compensatório baseado no princípio da difusão. Embora não tenha sido identificada a interferência do sexo nas demais variáveis de Valores do Trabalho e dos Valores Gerais, as prioridades apontadas pelos Nutricionistas são semelhantes às dos teóricos do papel social, que atribuem às diferenças de gênero os papéis distintos de homens e mulheres, em que a mulher é considerada mais relacional, expressiva e comunal e o homem, mais autônomo, instrumental e ativo. Essas diferenças se expressam em prioridades axiológicas diferentes e sugerem que as mulheres enfatizam valores de Autotranscendência (Valor Geral que mais caracteriza os Nutricionistas) e Conservação, e os homens enfatizam Autopromoção e Abertura à Mudança.

Quanto à escolaridade, identificou-se que aqueles profissionais que tinham Especialização priorizavam o Valor do Trabalho Prestígio, ressaltando a importância dada por eles à busca de autoridade, ao sucesso profissional e ao poder de influência no trabalho, que, certamente, os levaria a novas metas para obtenção de qualificação e busca de visibilidade na carreira.

Os Nutricionistas sem companheiro privilegiaram os Valores Gerais de Autotranscendência e de Abertura à Mudança e os Valores do Trabalho Relações Sociais, ou seja, valores que reforçam as relações com o homem, a natureza, as oportunidades iguais, de forma que favoreçam as mudanças e os relacionamentos.

Os mais jovens (na faixa etária de 20 a 30 anos) indicaram os Valores Gerais de Abertura à Mudança e Autopromoção e os Valores do Trabalho Prestígio como mais importantes. Isso mostra que os mais jovens desejam mudanças no *status quo* e prestígio profissional é o que os motiva no trabalho.

Os profissionais com menor tempo no trabalho atual privilegiaram o Valor Geral Autopromoção e o Valor do Trabalho Prestígio, evidenciando que eles enfatizam a busca do sucesso pessoal e profissional, o domínio sobre os outros, a busca de autoridade e de poder de influência no trabalho.

Portanto, os profissionais mais jovens e com menos tempo no trabalho atual buscam mudanças, o que é natural, na medida em que tendem a ter menos *status quo* e estabilidade no trabalho do que os profissionais com mais tempo de trabalho.

O estudo mostrou que o Nutricionista percebe-se freqüentemente em Bem-estar quando atua na área de Clínica ou em Saúde Coletiva e tem mais de dez anos no trabalho atual, denotando a aproximação entre a área que mais inscreve o Nutricionista como profissional de saúde e a sua percepção de Bem-estar. Portanto, as áreas de formação dos cursos de graduação estão contribuindo para a percepção de Bem-estar dos profissionais, na medida em que os preparam para atuar nas mesmas.

O terceiro artigo, intitulado “**Bem-estar dos Nutricionistas: o impacto dos valores gerais e do trabalho**”, trouxe os resultados dos objetivos 6 e 7 em relação à identificação do impacto dos Valores Gerais e do Trabalho sobre o Bem-estar e à identificação da existência de mediação dos Valores do Trabalho entre os Valores Gerais e o Bem-estar pessoal.

Os Valores do Trabalho e os Valores Gerais têm impacto sobre o Bem-estar e explicam 11,5% e 7,6%, respectivamente, da percepção de Bem-estar dos Nutricionistas.

O Valor do Trabalho Relações Sociais é o que mais explica o Bem-estar e reforça a idéia de visão idealizada de mundo, como já foi destacado. Em complemento, para que os profissionais se percebam em Bem-estar, é necessário que valorizem menos o fato de se poderem sustentar, de serem independentes financeiramente, de terem estabilidade financeira e no trabalho. Esse resultado pode não significar que os Nutricionistas não considerem o fator financeiro como importante, mas que suas necessidades materiais podem estar sendo supridas por outras fontes e não só pelo próprio trabalho, notadamente se considerarmos que a maioria dos Nutricionistas é do sexo feminino.

Foram constatadas relações significantes e positivas entre o Valor Geral Abertura à Mudança e os Valores do Trabalho Realização no Trabalho e Relações Sociais; entre o Valor Geral Autopromoção e os Valores do Trabalho Prestígio e Estabilidade; entre o Valor Geral Autotranscendência e os Valores do Trabalho Relações Sociais e Realização no Trabalho. Nota-se nesses resultados a confirmação das relações de compatibilidade apontadas por outros pesquisadores.

Os valores Gerais Autopromoção e Autotranscendência são preditores de Bem-estar. Esse resultado, embora aparentemente antagônico, em virtude das relações de conflito esperadas, evidencia novamente a confirmação de busca de equilíbrio entre a dimensão coletivista e individualista na obtenção do Bem-estar.

Em relação ao teste mediacional, destaca-se que os Valores do Trabalho Prestígio e Realização no Trabalho são mediadores das relações entre os Valores Gerais Autopromoção e Autotranscendência e o Bem-estar.

O Valor do Trabalho Prestígio é um mediador entre Autopromoção e Bem-estar, elevando o poder explicativo. Assim, quanto maior a percepção da importância Autopromoção e Prestígio, maior o Bem-estar. Prestígio mostrou-se, ainda, um mediador mais forte da relação entre Autotranscendência e Bem-estar, quando comparado ao anterior, e elevou o poder explicativo do modelo. Assim, quanto maior a percepção de Autotranscendência e Prestígio, maior será o seu Bem-estar.

O Valor do Trabalho Realização no Trabalho mostrou-se mediador da relação entre Autotranscendência e Bem-estar, elevando o poder explicativo do modelo. Assim, quanto mais priorizam Autotranscendência e Realização no Trabalho, maior será o seu Bem-estar.

O modelo de estudo testado possibilitou a confirmação dos valores específicos, como os Valores do Trabalho, como melhores preditores do Bem-estar pessoal no trabalho do que os Valores Gerais. Quanto ao modelo mediacional, este foi parcialmente confirmado e mostrou que, do total de quatro Valores do Trabalho propostos como mediadores dos quatro Valores Gerais, apenas dois Valores do Trabalho (Prestígio e Realização no Trabalho) mediarão as relações entre os Valores Gerais (Autopromoção e Autotranscendência) e o Bem-estar pessoal. Portanto, esses são os Valores do Trabalho que necessitam ser considerados pelos estudiosos da profissão na concepção de habilidades e competências da mesma.

Além disso, o presente estudo confirmou parcialmente a hipótese de que os Valores Gerais e do Trabalho manteriam as relações de compatibilidade e conflito preconizadas teoricamente.

É importante ressaltar que a territorialidade investigada como influenciadora dos valores e, portanto, do Bem-estar, não se confirmou como variável interveniente. Esses resultados parecem mostrar que, embora haja diferenças culturais, demográficas e sociais entre as regiões geográficas brasileiras, elas não se refletem entre os Nutricionistas.

Apesar de os resultados mostrarem que as variáveis pessoais, como as dos Valores Gerais e do Trabalho, têm menor poder explicativo que as variáveis organizacionais, reveladas em diversos estudos, ainda assim, a variável Valor deve ser considerada quando nas análises do Bem-estar pessoal, notadamente se considerarmos a centralidade dos valores e a possibilidade de melhorar a precisão e amplitude dos instrumentos.

O instrumento de Bem-estar utilizado mostrou-se adequado ao objetivo. Entretanto, sugere-se o uso de outros métodos e técnicas de pesquisa, como análise de conteúdo e entrevistas, com o intuito de aprimorar e aprofundar as discussões.

É importante destacar que a inclusão de variáveis micro (religião) ou macro (organizacionais) ao modelo também pode oferecer melhores perspectivas para compreender, de forma mais ampla, quais são as variáveis mais importantes, quando se trata do Bem-estar pessoal.

Diante do novo cenário epidemiológico imposto aos Nutricionistas, já discutido na introdução deste trabalho, cabe refletir sobre a atuação na área de Produção que, distanciada da atenção dietética e dos paradigmas da alimentação saudável, compromete o Bem-estar dos Nutricionistas e a saúde da população assistida.

O trabalho do Nutricionista é caracterizado pela possibilidade de desenvolvimento de atividades em organizações e localidades que favoreçam o seu Bem-estar. Entretanto, a área de ‘Produção’ é aquela cuja lógica obedece aos conceitos taylorista/fordista e, nesse cenário, as relações positivas no trabalho e a percepção de uma contribuição positiva para a sociedade ficariam prejudicadas, comprometendo a percepção de Bem-estar, sendo responsáveis pelos escores menores indicados nos questionários pelos Nutricionistas de Produção.

Revela-se, então, a necessidade de modificar a prática dos profissionais que atuam na área de Produção. A modificação da prática profissional passa pela discussão, no âmbito dos cursos e entidades representativas da categoria, acerca das estratégias de formação, transformação e enriquecimento da referida área.

Cabe lembrar que as conquistas, a ampliação do campo de atuação, a especialização, a incorporação dos avanços científicos e tecnológicos, o resgate e a preservação da “cultura dietética” são irreversíveis. Entretanto, há muito ainda a ser feito e talvez a contribuição maior deste trabalho seja a possibilidade de realçar que, embora os profissionais declarem que freqüentemente se percebem em Bem-estar, há um longo caminho a ser percorrido.

As respostas às questões evidenciam um profissional cujas características são a pouca idade, a superioridade numérica do sexo feminino e outras características intrínsecas à sua habilitação. Esse recorte permitiu colocar luz sobre nuances que não haviam sido investigadas anteriormente e que, espera-se, sirvam de subsídios para reflexão sobre a escolha da carreira e sobre os destinos da profissão.

A felicidade e a excelência têm sido apontadas como as duas preocupações científicas do século XXI e, nesse sentido, o presente trabalho buscou investigar o Bem-estar dos Nutricionistas, usando, para tanto, a percepção de valores e as características demográficas como fatores causais.

Assim, este estudo cumpriu os objetivos propostos. Em resposta ao problema de pesquisa “A relação entre os Valores Gerais e do Trabalho afeta a percepção de Bem-estar

peçoal dos Nutricionistas, brasileiros?”, os resultados mostraram que tanto os Valores Gerais quanto os Valores do Trabalho são preditores do Bem-estar; que, na presença dos Valores do Trabalho, uma relação anterior entre os Valores Gerais e o Bem-estar foi alterada e que as variáveis demográficas Tempo de Trabalho e Área de Atuação influenciaram a percepção de Bem-estar.

No que tange às limitações do presente estudo, sugere-se a integração entre variáveis macro (organizacionais) e micro (pessoais), que possibilitaria a compreensão das relações entre elas e o bem-estar pessoal.

Outro desafio é a realização de estudos que contemplem a perspectiva de gênero, tão importante para compreender a influência dessa variável na escolha profissional e nas questões de ampliação e reprodução das profissões.

## REFERÊNCIAS

ABN - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NUTRIÇÃO. **Histórico do Nutricionista no Brasil – 1939 a 1989: coletânea de depoimentos e documentos**. São Paulo: Atheneu, 1991.

AKUTSU, R. C. **Valores Organizacionais e Atenção Dietética: estudo de caso em empresas petroquímicas**. 2001. 126 f. Dissertação. (Mestrado em Nutrição) Escola de Nutrição - Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2001.

AKUTSU, R.C.; BOTELHO, R.A.; CAMARGO, E. B.; SÁVIO, K. E.; ARAÚJO, W. C. A ficha técnica de preparação com instrumento de qualidade na produção de refeições. **Revista de Nutrição**. Campinas, 18(2): 277-279, mar./abr., 2005.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 20, 153-164, 2004.

ALLPORT, G. W. **Personalidade e Desenvolvimento**. (D. M. Leite, Trad.). São Paulo: Herder, 1969.

ALLPORT, G.W.; VERNON, P.; LINDZEY, G. **Study of Values: Manual**. Boston, Houghton Mifflin Co., 1960.

ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. L. **Desempleo y Bienestar Psicológico**. Madri: Siglo XXI de España Editores, S.A. 1992.

ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. L.; PÁEZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ÁLVARO-ESTRAMIANA, ÁLVARO; A. GARRIDO; J. R. TERREGROSA (Orgs) **Psicología Social Aplicada**. Madri: Mc-Graw Hill/Interamericana de España, 1996.

AMADO, A. M. Smith e Keynes sobre as unidades de salário. **Nova Economia**. 13 (1) 167-184, 2003.

ANTUNES, R. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. (3ª ed). São Paulo: Boitempo, 2000.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 1958.

ARGOLO, J. C. T. **O Impacto do Desemprego no Bem-estar Psicológico dos Trabalhadores da Cidade de Natal**. 2001. 89f. Dissertação. (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2001.

BALL-ROKEACH, S. J.; ROKEACH, M.; GRUBE, J. W. The great American values test. **Psychology Today**, New York, v.18, n.11, p.34-41, 1984.

BARON, R. M.; KENNY, D. A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51, 1273-1182. 1986.

BECK, U. **The brave new world of work**. Cambridge: Polity, 2000.

BEM, D. J. **Convicções, Atitudes e Assuntos Humanos**. São Paulo: EPU, 1973.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.

BOOG, M. C. F. et al. Situação profissional dos Nutricionistas egressos da PUCCAMP. I. Áreas de atuação, estabilidade, abandono da profissão, desemprego. **Revista de Nutrição**, Campinas, v.1, n.2, p. 139-152, 1989.

BORGES, L. **Significado do Trabalho e Socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados**. 1998. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília, 1998.

BORGES, L.; TAMAYO, A. Valores Del Trabajo y Valores de las Organizaciones. In: ROS, M., GOUVEIA, V. (Org). **Psicología Social de los Valores**. Madri. 235-352, 2001.

BORGES, L.; TAMAYO, A.; ALVES FILHO, A. Significado do trabalho entre os profissionais de saúde. IN BORGES, L. (Org). **Os profissionais de Saúde e seu Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: J.C. Zanelli, J. E. BORGES-ANDRADE; BASTOS, A. V. B. (Orgs), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOSI, M. L. M. **Definindo fronteiras: o Nutricionista e sua profissionalização**. 1995. 268 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 1995.

BRAITHWAITE, V. A.; LAW, H. G. **Structure of human values**. Cambridge, Mass: Houghton Mifflin, 1985.

BRIEF, A. P.; NORD, W. R. (Orgs). **Meaning of Occupational Work: a collections of Essays**. Massachusetts/Toronto: Lexinton Books, 1990.

CABRAL. A. **Dicionário Técnico de Psicologia**. 14 ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

CIMBALISTA, S.; RAFFAELLI, R. Trabalho e Personalidade. **Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, 54, 2003.

CFN - CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. Histórico do CFN. **Jornal do CFN**, Brasília, v.1, n4, p2-4, ago. 1999. (encarte comemorativo).

CFN - CONSELHO FEDERAL DE NUTRICIONISTAS. **Perfil dos profissionais de Nutrição – análise global**. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas, Brasília: CFN, 2005.

COSTA, N. M. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do Nutricionista. **Revista de Nutrição**, v.12, n.1: p.5-19. 1999.

COSTA NETO, Pedro Luís de Oliveira. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher. 1977.

CUMMINS, R. A. Objective and subjective quality of life: An interactive model. **Social Indicators Research**, 52, 55-72. 2000.

DANNA, K.; GRIFFIN, R.W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 25, 357-384. 1999.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 53, 275-294, 2000.

DANIELS, K.; GUPPY, A. Relationships between aspects of work-related

psychological well-being. **Journal of Social Psychology**, 128, 691-692, 1994.

DANIELS, K.; BROUGH, P.; GUPPY, A.; PETERS-BAEN, K. M.; WEATHERSTONE, L. A note on a modification to Warr's measures of affective well-being at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70, 129-138, 1997.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95, 542-575, 1994.

DIENER, E.; SUH, E. M. Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. **Social Indicators Research**, 40, 189-216. 1997.

DESSEN, M. C. **Bem-estar Pessoal nas Organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade**. 2005. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Instituto de Psicologia –UnB. Brasília: 2005.

DRAIBE, S. M.; RIESCO, M. Estado de Bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea. **Serie Estudios y Perspectivas-CEPAL**. México, v. 55, p. 1-61, 2006.

ELIZUR, D. Facets of Work Values: A structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 69, 379-389, 1984.

ELIZUR, D. Work and Nonwork Relations: The conical structure of work and home life relationship. **Journal of Organizational Behavior**, 12, 21-38, 1991.

ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of Personal Values. **Applied Psychology: An International Review**, 48, 73-78, 1999.

FEATHER, N. T. Protestant Ethic, conservatism and values. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 46, 1132-1141, 1984.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. Quality of life: Concept and assessment. In: ADAIR, J.G.; BÉLANGER, D.; DION, K.L. (Orgs.), **Advances in psychological science** (Vol. 1: Social, personal and cultural aspects, pp. 387-406). East Sussex, Psychology Press. 1998.

GAMBARDELLA, A. M. D.; FERREIRA, C. F.; FRUTUOSO, M. F. P. Situação Profissional de Egressos de um Curso de Nutrição. **Revista de Nutrição**, Campinas, v.

13, n. 1, p. 1-5, 2000.

GOZENDO, E.; PAZ, M. G. T. **Estilos de funcionamento organizacional, percepção de justiça organizacional e bem-estar do trabalhador**. Prelo.

GOUVEIA, V. **El Conflicto de Valores en las Culturas Iberoamericanas: Consideraciones acerca de Brasil y España**. 1998, Tese (Doctorado em Psicología) Faculdade de Psicologia da Universidade Complutense de Madri, Espanha, 1998.

GOUVEIA, V.; MARTÍNEZ, E.; MEIRA, M.; MILFONT, T. L. A Estrutura e o Conteúdo Universais dos Valores Humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos de Psicologia**. Natal, v.6, n. 2, p. 2001.

GRAD, H; ROS, M; ÁLVARO, J. L.; TERREGROSA, J. R. Influencia de factores universales, culturales y ocupacionales en el sistema personal de valores en Espana. **Interacción Social**, 3, 181-199, 1993.

GÜNTHER, H. Uma Tentativa de Traduzir e Adaptar a Escala de Valores de Rokeach para uso no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. 33: 58-72, 1981.

GÜNTHER, H.; GOUVEIA, V. V. Taxa de resposta em levantamento de dados pelo correio: O efeito de quatro variáveis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. 11:2. 1995.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: International differences in work-related values**. Londres: Sage Publications, 1980.

HOWARD, A. Work and family crossroads spanning the career. In S. Zedeck (Ed.), **Work, Family and Organizations**, (pp. 70-137). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1992.

INGLEHART, R. **Modernization and Post-modernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies**. Cambridge: Harvard University Press. 1997.

JAHODA, M. Work, employment, and unemployment: values, theories and approaches in social research. **American Psychologist**, 36, 184-191. 1981.

JAHODA, M. **Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico**. Madrid: Morata, 1987.

KATWYK, P.T.V.; FOX, S.; SPECTOR, P. E.; KELLOWAY, E. K. Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5 219-230. 2000.

KEYNES, JOHN MAYNARD. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda (General theory of employment, interest and money)**. Tradutor: CRUZ, Mário Ribeiro da. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

KITWOOD, T. M.; SMITHERS, A. G. Measurement of human values: an appraisal of the work of Milton Rokeach. **Educational Research**, v. 17, p. 175-179, 1975.

MELO, I. R. T. **Administração e atenção dietética: uma visão dualística da prática do Nutricionista na empresa**. 1998. 89 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 1998.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de bem-estar no contexto organizacional**. 1999. 368 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia – UnB, Brasília, 1999.

MENDES, A. M. Validação de uma Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no trabalho. **Mente Social**, 6, 11 p. 11-19, 2003.

MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e Saúde no Contexto Organizacional: Vicissitudes Teóricas. In TAMAYO, A. et al. **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDONÇA, H. **Retaliação Organizacional: O impacto dos valores e da justiça**. 2003. 257 f. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia – UnB, Brasília, 2003.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração**. v. 41, n 3. 8-19. 2001.

NEIVA, E. R. **Percepção de Mudança Individual e Organizacional: o papel das atitudes e das características organizacionais**. 2004. 580 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

NEIVA, E. R.; PAZ, M. G. T. **Mudança nas organizações: atitudes de bem-estar pessoal nas organizações**. Prelo.

NORD, W. R.; BRIEF, A. P.; ATIEH, J. M.; DOHERTY, E. M. Work values and conduct of organizational behavior. In CUMMINGS, L. L. e STAW, B. M. (Org). **Research in Organizational Behavior**. V 10 p.1-42, 1988.

OLIVEIRA, C. S. **Metodologia científica, planejamento e técnicas de pesquisa: uma visão holística do conhecimento humano**. São Paulo: LTb. 2000.

OLIVEIRA E SILVA, D. **Conhecimentos, atitudes e práticas de profissionais de saúde da atenção básica sobre promoção saudável no Distrito Federal**. 2002. 320f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) Faculdade de Ciências da Saúde Universidade de Brasília - UnB. Brasília, 2002.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Familiar – trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia Teoria e Pesquisa**. V. 21, 2, 173-180, 2005.

PAZ, M. G. T. Poder e Saúde organizacional. In: TAMAYO A. (Org). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: construção e validação de um instrumento de medida**. (Prelo).

PEREIRA, C. A.. **A Dimensão dos Valores Entre Habitantes de Uma Cidade do Interior: um estudo transcultural**. Manuscrito. Uberlândia, 1986.

PINHEIRO, F. A. **Aspectos Psicossociais dos Distúrbios Osteomoleculares relacionados ao Trabalho – DORT/LER**. 2002. 148 f. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília. Brasília, 2002.

PITTMAN, J. Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from the interface of greedy institutions. **Human Relations**, 47(2), 183-209. 1994.

PORTO, J. B. **Estrutura e Transmissão dos Valores Laborais: Um Estudo com Estudantes Universitários**. 2005. 145 f. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, (19), 2, 145-152. 2003.

PORTO, J.B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores

gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, 23, 1, p. 63-70. 2007.

RIBEIRO, P. E. C. D. **Qualidade de vida e bem-estar na organização**. 2006. 52f. Trabalho de Conclusão de curso (Graduação em Psicologia). Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2006.

ROE, R. A.; ESTER, P. Values and Work: Empirical findings and theoretical perspective. **Applied Psychology: An International Review**, n. 48, p. 1-21.

ROHAN, M. J. A rose by any name? The values construct. **Personality and Social Psychology Review**, 4, 255-277, 2000.

ROKEACH, M. **The Nature of Human Values**. New York: Free Press. 1973.

ROS, M. Psicologia Social dos Valores: Uma perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. **Psicologia Social dos Valores Humanos: Desenvolvimentos Teóricos Metodológicos e Aplicados**. São Paulo: Editora SENAC. 2006.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H. Jerarquía de valores en países de la Europa Occidental: una comparación transcultural. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 69, 69-87, 1995.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48, 49-71, 1999.

ROSA, I. L. I. O homem e o trabalho administrativo. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo: v.10 nº 4. 2003.

RYFF, C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57, 1069-1081, 1989.

SAGIE, A.; ELIZUR, D. The Structure of Personal Values: a conical representation of multiples life's areas. **Journal of Organizational Behavior**, 17, 573-586, 1996.

SAMUEL, Y.; LEWIN-EPSTEIN, N. The occupational situs as a predictor of work values. **American Journal of Sociology**, 85, 625-639, 1979.

SANTOS, S. M. C. **Nutricionista e Sociedade: elementos para uma abordagem histórico-social da profissão.** 1988. 229 f. Dissertação (Mestrado em Medicina Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1988.

SARMENTO, C. T. **Perfil do Nutricionista de Unidades de Alimentação e Nutrição e a Atuação na Promoção da Saúde – DF.** 2004. 99 f. Dissertação (Mestrado em Nutrição Humana). Faculdade de Ciências da Saúde – Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo.** (C. Marques, Trad.) Rio de Janeiro: Record. 2006.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 878-891, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v50, p19-45, 1994a.

SCHWARTZ, S. H. Beyond individualism-collectivism: New cultural dimensions of values. In: KIM, U.; TRIANDIS, H. C.; KAGITCIBASI, C; CHOI, S. C.; YOON, G. (ed) **Individualism and Collectivism: Theory, Method and Application.** Newbury park, CA: Sage. P. 77-119, 1994b.

SCHWARTZ, S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for work. **Applied Psychology: an International Review**, 48, 23-47, 1999.

SCHWARTZ, S. H. **Cultural Dimensions and Organizational behavior: cultural values and organizational stress.** Palestra proferida na Universidade de Brasília. 2001.

SCHWARTZ, S. H. **Valores humanos básicos: seu contexto cultural e estrutura intercultural.** In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs). Valores e comportamentos nas organizações. Petrópolis, RJ: Vozes. 2005a.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 53, p.550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H.; ROS, M. Values in the west: A theoretical and empirical challenge

to the individualism-collectivism cultural dimension. **Word Psychology**, 1, 91-122, 1995.

SCHWARTZ, S. H.; SAGIV, L. Identifying Culture-specifics in the Content and Structure of Values. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 26, 92-116, 1995.

SILVA, N.; ZANELLI J. C. Cultura organizacional. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A, V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004.

SIMONARD-LOUREIRO, H. M., SCHARZSCHILD, L. F. P., TUMA, R. C. B., DOMENE, S. M. A. Trajetória dos cursos de graduação na Saúde – Nutrição. In: Ministério da Saúde, Ministério da Educação. (Orgs). **A trajetória dos cursos de graduação na Saúde – Nutrição**. 1 ed. Brasília: INEP/MEC, 2006, v. 1, p. 351-379.

SINGELIS, T. M.; TRIANDIS, H. C.; BHAWUK, D. P. S.; GELFAND, M. J. Horizontal and Vertical dimensions of individualism and collectivism: a theoretical and measurement refinement. **Cross-cultural research**, 29, 240-275, 1995.

SUPER, D. E. **The Psychology of Careers: an introduction to vocational development**. New York: Harper & Row, 1957.

TAMAYO, A. A Influência do Sexo e da Idade Sobre o Sistema de Valores. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v 38, 91-104, 1988.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 269-285, 1994.

TAMAYO, A. Introdução. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAMAYO, A.; FARIA, J. B.; FILHO, A. B.; TAVARES, M. S. O. C.; CARVALHO, E. M.; BERTOLINNI, V. Diferenças nas Prioridades Axiológicas de Músicos e Advogados. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 11, 281-294, 1998.

TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores. **Psicologia:**

**Teoria e Pesquisa**, v.9, p. 329-348, 1993.

TOFFLER, A. **Choque do Futuro**. São Paulo: Record. 1970.

TRIANDIS, H. C. **Individualism and Collectivism**. San Francisco: Westview Press, 1995.

VAN HORN, J.E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W.B.; SCHEURS, P.J.G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, 365-375, 2004.

VASCONCELOS, F. A. G. **Como Nasceram os Meus Anjos Brancos: A Constituição do Campo da Nutrição em Saúde Pública no Brasil**. Rio de Janeiro, 1999. 266p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 1999.

VASCONCELOS, F. A. G. O Nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n 2, p.127-138, ago. 2002.

VIANA, S. V. **Nutrição, Trabalho e Sociedade**. São Paulo: HUCITEC, Salvador: EDUFBA, 1996.

WARR, P. **Work, Unemployment, and Mental Health**. New York: Oxford University Press. 1987.

WARR, P. Age and occupational well-being. **Psychology and Aging**, Atlanta, 7, 37-45. 1992.

WARR, P. A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health. **Work and Stress**, 8, 84-97, 1994.

WILLIAMS, J.; BEST, D. **Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally**. Newbury Park, CA: Sage. 1990.

YPIRANGA, L.; GIL, M. F. Formação profissional do Nutricionista: Por que mudar? In: CUNHA, D. T.; YPIRANGA L.; GIL, M. F. (Orgs). **II Seminário Nacional sobre Ensino de Nutrição**. Goiania: FEBRAN. p. 20-36. 1989.

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A - NÚMERO DE PROFISSIONAIS POR REGIÃO GEOGRÁFICA

REGIÃO	Unidade da Federação	Número de profissionais
REGIÃO CENTRO-OESTE	Distrito Federal	763
	Goiás	377
	Mato Grosso	351
	Mato Grosso do Sul	166
<b>Total Centro-Oeste</b>		<b>1257</b>
REGIÃO SUL	Rio Grande do Sul	2935
	Santa Catarina	711
	Paraná	1200
<b>Total Sul</b>		<b>4846</b>
REGIÃO SUDESTE	São Paulo	7816
	Rio de Janeiro	5200
	Espírito Santo	208
	Minas Gerais	1045
<b>Total Sudeste</b>		<b>14269</b>
REGIÃO NORTE	Pará	543
	Acre	21
	Amapá	37
	Amazonas	93
	Rondônia	41
	Roraima	18
	Tocantins	43
<b>Total Norte</b>		<b>796</b>
REGIÃO NORDESTE	Alagoas	422
	Ceará	665
	Maranhão	101
	Paraíba	348
	Pernambuco	906
	Piauí	367
	Rio Grande do Norte	464
	Sergipe	75
	Bahia	1277
<b>Total Nordeste</b>		<b>4625</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>25793</b>

FONTE: CRNs – CONSELHOS REGIONAIS DE NUTRICIONISTAS

## APÊNDICE B - NÚMERO DE CARTAS ENVIADAS POR REGIÃO

REGIÃO	Unidade da Federação	Nº cartas enviadas
REGIÃO CENTRO-OESTE	Distrito Federal	180
	Goiás	90
	Mato Grosso	90
	Mato Grosso do Sul	40
<b>Total Centro-Oeste</b>		<b>420</b>
REGIÃO SUL	Rio Grande do Sul	700
	Santa Catarina	170
	Paraná	290
<b>Total Sul</b>		<b>1160</b>
REGIÃO SUDESTE	São Paulo	1850
	Rio de Janeiro	1230
	Espírito Santo	50
	Minas Gerais	250
<b>Total Sudeste</b>	<b>Estado</b>	<b>3380</b>
REGIÃO NORTE	Pará	140
	Acre	21
	Amapá	37
	Amazonas	93
	Rondônia	41
	Roraima	18
	Tocantins	43
<b>Total Norte</b>	<b>Estado</b>	<b>393</b>
REGIÃO NORDESTE	Alagoas	110
	Ceará	170
	Maranhão	30
	Paraíba	90
	Pernambuco	230
	Piauí	100
	Rio Grande do Norte	120
	Sergipe	20
	Bahia	320
<b>Total Nordeste</b>		<b>1117</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>6470</b>

## APÊNDICE C – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Caro colega,

Esta pesquisa destina-se à construção do perfil de valores e bem-estar da nossa categoria e é parte do meu projeto de doutorado em Ciências da Saúde da Universidade de Brasília. Sua participação é fundamental para que possamos compreender nossos caminhos.

Sabemos que o questionário demanda disponibilidade de tempo. O mais importante é que as suas respostas sejam fiéis àquilo que você considera como importante para sua vida pessoal e profissional.

O CRN vem colaborando conosco, mas, de forma alguma, esta pesquisa tem caráter obrigatório. Na verdade, ela representa um avanço em relação a outras pesquisas realizadas com profissionais de Nutrição, em virtude do seu caráter nacional, que possibilita uma visão ampla dos nossos caminhos.

Esperamos que você compartilhe conosco da percepção de que só se pode mudar quando compreendemos o que está acontecendo e isso só é possível com estudos que contemplem um olhar sobre nosso caminhar.

Você está recebendo um envelope selado e, portanto, basta responder ao questionário e enviá-lo.

O anonimato será garantido, podendo você sentir-se muito à vontade para responder.

Conto com sua colaboração.

Contatos

Rita Akutsu: **Rita\_akutsu@yahoo.com.br**

Departamento de Nutrição da UnB: (61) 307-2510/307-2543

**APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Nº. \_\_\_\_\_

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE NUTRIÇÃO

PROJETO Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros

Pesquisadores responsáveis:

Dra. Maria das Graças Torres Paz

Msc. Rita de Cássia Akutsu

**TERMO DE CONSENTIMENTO**

Recebi orientação e declaro estar ciente dos objetivos desta pesquisa, que visa, principalmente, verificar a congruência entre os valores humanos e do trabalho, além da escala de percepção de bem-estar. Dessa forma, aceito participar de livre e espontânea vontade da mesma, no que diz respeito ao fornecimento de informação para responder aos questionários da pesquisa, relacionados aos valores gerais e do trabalho, além da escala de percepção de bem-estar.

**FUI INFORMADO(A) DE QUE OS DADOS QUE FORNECI TERÃO GARANTIA DE SIGILO POR PARTE DOS PESQUISADORES.**

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Assinatura (NOME LEGÍVEL):

---



## APÊNDICE F – VERSÃO DO ARTIGO EM PORTUGUÊS

### OS NUTRICIONISTAS BRASILEIROS: PERFIL PROFISSIONAL E DEMOGRÁFICO<sup>(i)</sup>

Título abreviado: Os Nutricionistas

Rita de Cássia Akutsu<sup>(ii)</sup>

#### **RESUMO**

**Objetivo** - O objetivo deste trabalho foi analisar a diferença de atuação dos Nutricionistas brasileiros em face das variáveis pessoais, demográficas e de trabalho.

**Métodos** - Trata-se de estudo transversal exploratório com amostra aleatória por agrupamento com precisão de 0,05 e intervalo de confiança de 95%. A amostra final foi de 587 respondentes do total de 25793 profissionais. Realizou-se análise descritiva (média mediana e desvio padrão) e de variância (Kruskal Wallis, Índice de Direção da Associação de Spearman e Qui-quadrado).

**Resultados** – Da amostra final, 46,9% residiam no Sudeste; 96,9% eram do sexo feminino; 61,2% referiram ter companheiro(a); a média de idade da amostra foi de 34,8 anos; 51,4% graduaram-se em uma instituição pública; 63,9% tinham algum tipo de pós-graduação; 55,9% trabalhavam em empresas privada; 39,7% tinham até dois anos no emprego atual; 30,6% desenvolviam suas atividades em mais de uma área e 24,4% trabalhavam na Produção.

As análises de Variância apontaram que há diferença significativa no Tipo de Instituição em que concluíram a graduação, Tempo de Formado, Tipo de Organização em que trabalham, e Tempo de Trabalho estratificado por região geográfica.

**Conclusões** - O profissional Nutricionista típico é mulher, jovem, com companheiro, moradora do Sudeste, pós-graduado, atua em mais de uma área ou na produção de refeições e desenvolve suas atividades em empresas privadas.

**Termos de Indexação:** Nutricionista. Ocupações em saúde. Perfil demográfico. Perfil profissional.

### BRAZILIAN DIETICIANS: PROFESSIONAL AND DEMOGRAPHIC PROFILES

#### **ABSTRACT**

**Aim** – The objective of this study was to analyze the difference of Brazilian dieticians' actuation in view of personal, demographic and work variables.

**Methods** -This study takes a cross-sectional, exploratory approach with random sample per grouping, and with an accuracy of 0.05 and confidence interval of 95%. The final sample was of 587 respondents among a total of 25793 dieticians. Descriptive (mean, median, standard deviation) and variance (Kruskal Wallis, Spearman index and Chi-square) analysis were performed.

**Results** – 46.9% of the valid respondents lived in southeast region of Brazil; 96.9% were women; 61.2% had a partner, and the average age was 34.8 years; 51.4% graduated in public universities, 63.9% accomplished some kind of post-graduation course; 55.9% worked in private institutions and 39.7% had worked for at least two years in their current job; 30.6% performed their activities in more than one area and 24.4% worked in food and nutrition units.

Variance analysis indicated that there was significant difference in the stratified variables Kind of Institution in which dietician graduated, Time of Graduation, Kind of Organization in which they work and Work Time by geographic region.

**Conclusions** – Typical dieticians professionals are women, young, have partner, live in Brazilian southeast, finished a post-graduate course, perform their activities in more than one area or in food and nutrition units and in private companies.

**Key-words:** Nutricionist. Health occupations. Demographic profile. Professional profile.

<sup>i</sup> Artigo elaborado a partir de dados coletados para a tese de R. C. C. A. Akutsu intitulada: Valores e Bem-estar dos Nutricionistas Brasileiros. Faculdade de Saúde da Universidade de Brasília.

<sup>ii</sup> Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva. R Borges Lagoa, 1341, Vl. Clementino, 04055-110, São Paulo, SP, Brasil. E-mail: <rita\_akutsu@yahoo.com.br>

## INTRODUÇÃO

A emergência e o desenvolvimento da profissão de Nutricionista nos diversos países não têm sido uniformes; a heterogeneidade com que a prática desse profissional vem se organizando parece entrelaçar-se, principalmente, às necessidades e às oportunidades geradas no âmbito de cada país. Ou seja, foi em um cenário de industrialização e urbanização, caracterizado pela alta concentração das atividades econômicas, longas jornadas de trabalho e pouco tempo livre para o lazer e o descanso, que se consolidou a profissão de Nutricionista, posicionando-o no mundo do trabalho<sup>1</sup>.

A entrada da mulher no mercado de trabalho mundial e, em especial, no Brasil, foi uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas desde 1970. A partir de 1980, a participação da mulher na população economicamente ativa (PEA) saltou, no Brasil, de 31,2%<sup>2</sup> para 42,4% em 2001<sup>3</sup>, o que sugere que essa tendência seja irreversível.

Quanto aos Nutricionistas, os dados apontam que é uma profissão hegemonicamente feminina (96,0% dos trabalhadores são do sexo feminino)<sup>(iii)</sup> desde a sua origem<sup>4</sup>, o que, em um cenário de trabalho caracterizado por desigualdades, com pior remuneração e direitos sociais, colocaria em risco o bem-estar desse profissional<sup>5</sup>.

Em complemento a esse cenário, as políticas de Estado nas áreas de educação, saúde e trabalho também determinaram a emergência, consolidação, evolução e reprodução ampliada da profissão no Brasil. Bosi<sup>6</sup> acrescenta que a profissão já nasce enfrentando barreiras quanto à sua identidade e quanto à necessidade da busca pela autonomia técnica. A autora destaca o baixo poder de determinação e de participação da categoria, baixa autonomia em virtude da competição com os nutrólogos, pouco prestígio atribuído à classe e a dificuldade de delinear os objetivos da profissão.

Por outro lado, os primeiros estudos de Tilly & Scott<sup>7</sup> mostraram as formas e a variedade de

---

<sup>iii</sup> Conforme dados coletados para esta pesquisa nos Conselhos Regionais de Nutricionistas.

estratégias pelas quais as mulheres conciliavam encargos de família ou domésticos com o tipo de envolvimento em um trabalho “produtivo”<sup>(iv)</sup>. Os autores destacam que a redefinição ocorrida na condição feminina após a 2ª Guerra Mundial, talvez tenha sido uma das mudanças mais generalizadas e permanentes no Ocidente do Século XX. No Brasil, essa redefinição alcançou expressivo destaque em 1970 e se manifestou na expansão da atividade feminina, em especial, entre as mulheres casadas<sup>8</sup>.

Em virtude do crescimento da atividade feminina, houve um acesso mais acentuado das mulheres em funções mais qualificadas e de maior prestígio, ocasionando um círculo virtuoso no crescimento dos níveis de emprego e escolaridade<sup>8</sup>. Mesmo assim, longe de atingir o patamar alcançado pelos homens.

Cabe ainda destacar o avanço da legislação no tocante à busca da igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e ao combate das formas de discriminação do trabalho feminino<sup>8</sup>. Referidos avanços colocam a mulher Nutricionista como participante ativa e passiva desse cenário, de combate à discriminação, na medida em que a profissão é, predominantemente, feminina.

O trabalho e a família constituem a espinha dorsal da existência humana. Ambos são também as principais fontes de demandas físicas, psicológicas e sociais, devido ao alto grau de comprometimento e dedicação que exigem<sup>9</sup>. Nesse sentido, o tema trabalho é de extrema importância para a compreensão sistêmica da vida atual, principalmente nos grandes centros de trabalho, pois pode contribuir para a busca de meios mais adaptativos e equilibrados de gerenciar as necessidades de saúde do indivíduo, da sua família, da organização que o emprega e da sociedade como um todo<sup>10</sup>. De acordo com Morin<sup>11</sup>, para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realize saiba para onde ele conduz. Em outras palavras, é

---

<sup>iv</sup> O trabalho doméstico sem remuneração não estava classificado com produtivo em oposição ao trabalho feminino realizado fora do lar.

essencial que os objetivos do trabalho realizado sejam claros e que seus resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza.

Em um cenário de mudanças, é importante identificar o Nutricionista e sua formação. Assim, o objetivo deste trabalho é investigar as características pessoais, demográficas e de trabalho dos Nutricionistas com o intuito de conhecer as diferenças de atuação desse profissional e como ele se coloca no mundo do trabalho.

Cabe destacar que este estudo é de caráter probabilístico e contempla as características pessoais e demográficas. Não foram feitas comparações históricas por não terem sido encontrados outros estudos de caráter semelhante sobre profissionais Nutricionistas, embora alguns estudos tenham sido utilizados para contrastar os dados aferidos. Não obstante, destaca-se a importância desta pesquisa por servir de referência para estudos posteriores que contemplem áreas como saúde do trabalhador, bem-estar, qualidade de vida no trabalho, mercado de trabalho, entre outras.

## **MÉTODO**

O desenho do presente estudo, de caráter transversal exploratório, foi escolhido por ser o melhor para investigar as características pessoais, demográficas e de trabalho do Nutricionista, consideradas as diversas perspectivas que o tema exige.

O tamanho da amostra probabilística foi definido por meio da adoção de uma precisão de 0,05 e nível de confiança igual a 95,0%, para uma distribuição normal, e estimativa de proporção populacional<sup>12</sup>. A amostra final, aleatória e estratificada por região geográfica, foi composta por 587 sujeitos em pleno exercício profissional, com representação de todas as regiões do País. Os participantes foram sorteados a partir da listagem dos Nutricionistas registrados nos Conselhos Regionais de Nutrição - CRN.

O número de cartas recebidas foi proporcional às enviadas. O sorteio aleatório estratificado por região geográfica respeitou o número inicial de Nutricionistas inscritos nos CRNs em cada estado da federação.

Cada indivíduo participante da pesquisa recebeu uma carta de apresentação do estudo, acompanhada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Uma cópia do referido termo, devidamente assinado, ficou com a equipe responsável pela pesquisa e a outra cópia com o participante.

Com o objetivo de investigar se há diferença entre os Nutricionistas em função da região geográfica, sexo, estado civil, idade, instituição em que se graduaram, grau de instrução, tipo de organização em que trabalham, tempo de trabalho e área de atuação, foi elaborado e aplicado um questionário cujos itens corresponderam às variáveis citadas (Anexo).

Os dados foram preparados para análise multivariada, que verifica os requisitos necessários à minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. A identificação e o tratamento dos *outliers* ocorreram em todas as variáveis e, para aqueles dados caracterizados como tal, foi efetuada uma recodificação, anulando-se seu efeito na distribuição ou suprimindo-os das análises.

Foram realizadas as análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem e desvio-padrão) para caracterização da amostra, e a análise de variância (Kruskal Wallis, Índice de Direção da Associação de Spearman e Qui-quadrado).

Todos os testes foram realizados mediante a utilização do *Statistical Package for Science* – SPSS, na versão 13.0.

A amostra inicial foi composta por 654 Nutricionistas que responderam à correspondência enviada. Entretanto, cinco questionários (0,8%) foram eliminados por estarem em branco ou preenchidos de forma incompreensível.

Foi verificado que, dos 649 Nutricionistas cujos questionários foram considerados válidos, 23 (3,5%) estavam desempregados, dois (0,3%) aposentados e um (0,2%) em licença médica há mais de dois anos, os quais foram excluídos da amostra, resultando em 623 questionários.

Quanto à análise dos dados, foram verificados os requisitos necessários à minimização da ocorrência de erros de decisão estatística. Foi verificada presença de *outliers* multivariados por meio de uma regressão linear padrão, na qual pelo critério da distância de *Mahalanobis* tem-se [ $\chi^2 (9) = 27,88$ ;  $p \leq 0,001$ ]. Os casos discrepantes encontrados foram retirados da amostra. A amostra final foi composta por 587 sujeitos.

A pesquisa foi executada segundo os princípios éticos contidos na Declaração de Helsinki (2000) e as normas da Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, com observações às suas legislações no que diz respeito à questão ética em pesquisa envolvendo seres humanos. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília (protocolo 015/2004).

## **RESULTADOS**

Foram avaliados questionários de 587 Nutricionistas. Os sujeitos da amostra final estavam distribuídos da seguinte forma: Centro-Oeste 42 profissionais; Sul 131 profissionais; Sudeste 273 profissionais; Norte 38 profissionais e Nordeste 103 profissionais.

Dos questionários válidos, a região Sudeste possuía o maior número de Nutricionistas (46,5%) e as Regiões Norte e Centro-Oeste tinham o menor ( $\cong 7,0\%$ ) número.

A média de idade dos respondentes foi de 34,8 anos com uma amplitude que variou de 21 a 70 anos e desvio-padrão (DP) de 9,3 anos. É importante destacar que 42,5% dos profissionais estavam na faixa etária de 20 a 30 anos e que apenas 4,8% estavam na faixa acima dos 50 anos de idade.

A maioria dos Nutricionistas (96,9%) era do sexo feminino, 61,2% referiram ter companheiro e faixa etária entre 20 e 30 anos (43,4%).

Os Nutricionistas do sexo masculino tinham companheira (60,0%), faixa etária entre 31 e 40 anos (50,0%) e 75,0% deles terminaram a graduação em escolas públicas.

Quando perguntados em que instituição haviam se graduado, 51,4%, do total de profissionais, responderam que haviam concluído a graduação em uma Instituição Pública. Esse percentual sobe para 80,6%, para aqueles que se graduaram até 1980. Os testes revelaram que nas Regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste a maioria dos profissionais é proveniente de Instituições Públicas enquanto que nas Regiões Sudeste e Sul a maioria terminou sua graduação em uma Instituição Privada. Este resultado foi estatisticamente significativo [ $\chi^2_{(4)} = 142,869$ ;  $p \leq 0,001$ ].

Em relação ao Tempo de Formado, os resultados apontaram que houve uma diferença significativa [ $\chi^2_{(12)} = 32,403$ ;  $p \leq 0,001$ ] por região geográfica. Os profissionais que se graduaram entre 1991 e 2000 prevaleceram na maioria das regiões, sendo que em duas delas, Regiões Centro-Oeste e Sul, a maioria dos respondentes tinha, aproximadamente, 5 anos de formado (graduação entre 2001 e 2005).

Quanto ao Grau de Instrução, 63,9% tinham algum tipo de pós-graduação (Tabela 1). O que pode ser destacado é que não houve diferença significativa por região geográfica quanto ao Grau de Instrução [ $\chi^2_{(8)} = 5,415$ ;  $p \geq 0,712$ ], mesmo quando comparado por diferentes índices estatísticos (Kruskal Wallis e Qui-Quadrado).

**Tabela 1 - Distribuição dos Nutricionistas brasileiros por Grau de Instrução e Região Geográfica. Brasil, 2005.**

Região Geográfica	Grau de Instrução					
	Graduação		Especialização		Mestrado/Doutorado	
	N	%	N	%	N	%
Norte	15	39,5	17	44,7	6	15,8
Nordeste	40	38,8	52	50,5	11	10,7
Centro-Oeste	12	28,6	22	52,4	8	19,0
Sudeste	93	34,1	133	48,7	47	17,2
Sul	52	39,7	63	48,1	16	12,2
<b>Brasil</b>	<b>212</b>	<b>36,1</b>	<b>287</b>	<b>48,9</b>	<b>88</b>	<b>15,0</b>

Diferentemente dos Nutricionistas do sexo feminino, os do sexo masculino, na sua maioria, não possuíam pós-graduação (65,0%).

**Tabela 2 - Distribuição dos Nutricionistas brasileiros por tipo de organização em que trabalham e região geográfica. Brasil, 2005\*.**

Região Geográfica	Tipo de Organização							
	Privada		Pública		Economia Mista		mais de uma Organização	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Norte	11	29,0	17	44,7	3	7,9	7	18,4
Nordeste	43	41,7	45	43,7	4	3,9	11	10,7
Centro-Oeste	12	28,6	23	54,8	3	7,1	4	9,5
Sudeste	172	63,0	71	26,0	14	5,1	16	5,9
Sul	90	68,7	23	17,6	12	9,2	6	4,6
<b>Brasil</b>	<b>328</b>	<b>55,9</b>	<b>179</b>	<b>30,5</b>	<b>36</b>	<b>6,1</b>	<b>44</b>	<b>7,5</b>

\*A variável Tipo de Organização contempla as sub-categorias: Organização Pública, Organização Privada, Organização de Economia Mista e Mais de uma Organização para profissionais que desenvolvem suas atividades em várias empresas, quaisquer que sejam suas naturezas.

Em relação ao Tipo de Organização em que desenvolviam suas atividades (Tabela 2), 55,9% dos Nutricionistas referiram que trabalhavam em Empresas Privadas. Entretanto, nas Regiões Sul e Sudeste o número de profissionais que estavam na iniciativa privada superou os de profissionais que desenvolviam suas atividades vinculadas a Empresas Públicas. Por sua vez, os Nutricionistas do sexo masculino trabalhavam, prioritariamente, em Empresas Privadas (55,0%) e estavam até 2 anos na mesma organização (50,0%).

Quando comparadas por diferentes índices estatísticos (Kruskal Wallis e Qui-Quadrado), as diferenças percentuais entre os Tipos de Organização em que trabalhavam por região geográfica foram significantes [ $\chi^2_{(12)} = 59,719$ ;  $p \leq 0,001$ ], o que mostrou que, nas Regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste a maioria dos Nutricionistas, diferentemente da média nacional, estava predominantemente no setor público.

**Tabela 3 – Distribuição percentual de Nutricionistas por Tempo de Trabalho atual e Região Geográfica. Brasil, 2005.**

Região Geográfica	Tempo de Trabalho									
	Até 1 ano		>1 a 2 anos		>2 a 5 anos		>5 a 10 anos		>10 anos	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Norte	7	18,4	8	21,1	11	28,9	3	7,9	9	23,7
Nordeste	19	18,4	1	18,4	24	23,3	10	9,7	31	30,1
Centro-Oeste	9	21,4	8	19,0	9	21,4	8	19,0	8	19,0
Sudeste	41	15,0	59	21,6	84	30,8	43	15,8	46	16,8
Sul	34	26,0	29	22,1	28	21,4	19	14,5	21	16,0
<b>Brasil</b>	<b>110</b>	<b>18,7</b>	<b>123</b>	<b>21,0</b>	<b>156</b>	<b>26,6</b>	<b>83</b>	<b>14,1</b>	<b>115</b>	<b>19,6</b>

Quanto ao Tempo de Trabalho na organização atual (Tabela 3), os resultados revelaram que, de modo geral, existiu uma tendência de diferenças estatisticamente significantes, com frequência maior de respondentes com tempo de trabalho entre 2 e 5 anos, sendo que a maioria (66,3%) possuía até 5 anos no trabalho atual. Essa tendência foi confirmada pelo índice de direção da associação de Spearman = -0,082 ( $p \leq 0,046$ ) para dados ordinais (Tabela 3).

Em relação à Área de Atuação, é importante ressaltar que, embora tenha sido identificado um grande número de profissionais em áreas diversas, tais como Nutrição Esportiva (0,5%), *Marketing* de Alimentos (0,7%), Creche (0,3%), Pesquisa (0,5%), Vigilância Sanitária (0,5%), Administração/Comercial (1,2%), Vendas (0,5%), Vigilância Epidemiológica (0,2%), Consultoria (0,7%), Assessoria (0,3%), Estética (0,2%) e Análise de Alimentos (0,9%), foram as áreas mais tradicionais (Clínica, Produção, Social e Ensino) que concentram um maior número de profissionais.

**Tabela 4 - Distribuição dos Nutricionistas brasileiros por Área de Atuação e Região Geográfica Brasil, 2005**

Região Geográfica	Área de Atuação											
	Produção		Clínica		Social		Ensino		Mais de uma Área		Outras Áreas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Norte	6	15,8	9	23,6	6	15,8	2	5,3	13	34,2	2	5,3
Nordeste	23	22,3	17	16,5	12	11,7	5	4,9	39	37,9	7	6,8
Centro-Oeste	10	23,8	6	14,3	8	19,0	7	16,7	10	23,8	1	2,4
Sudeste	71	26,0	63	23,1	23	8,4	16	5,9	80	29,3	20	7,3
Sul	33	25,2	34	26,0	11	8,4	7	5,3	38	29,0	8	6,1
<b>Brasil</b>	<b>143</b>	<b>24,4</b>	<b>129</b>	<b>22,0</b>	<b>60</b>	<b>10,2</b>	<b>37</b>	<b>6,3</b>	<b>180</b>	<b>30,6</b>	<b>38</b>	<b>6,5</b>

Um outro dado acerca da Área de Atuação (Tabela 4) que chamou a atenção foi o fato de que, isoladamente, o maior percentual (30,6%) foi de profissionais que atuavam em Mais de uma Área, seguido da área de Produção (24,4%). Quando comparadas por diferentes índices estatísticos (Kruskal Wallis e Qui-Quadrado), as diferenças percentuais por Área de Atuação e Região Geográficas não foram significantes [ $\chi^2_{(20)} = 23,378$ ;  $p \geq 0,271$ ].

**Tabela 5 - Distribuição dos Nutricionistas com Duas Áreas de Atuação por Tipo de Organização em que Trabalham e Região Geográfica. Brasil, 2005.**

Região Geográfica	Tipo de Organização							
	Privada		Pública		Economia Mista		Mais de uma Organização	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Norte</b>	2	15,4	4	30,8	1	7,7	6	46,1
<b>Nordeste</b>	8	20,5	21	53,9	-	-	10	25,6
<b>Centro-Oeste</b>	2	20,0	4	40,0	-	-	4	40,0
<b>Sudeste</b>	43	53,7	20	25,0	6	7,5	11	13,8
<b>Sul</b>	20	52,6	6	15,8	5	13,2	7	18,4
<b>Brasil</b>	75	41,7	55	30,5	12	6,7	38	21,1

Os dados revelaram ainda que, dos profissionais que atuavam em Mais de uma Área (Tabela 5), a maioria desenvolvia essas atividades na mesma organização, principalmente em empresas Privadas (41,7%).

## DISCUSSÃO

Em relação à distribuição geográfica dos profissionais, os dados revelaram que a maioria dos Nutricionistas desenvolvia suas atividades no Sudeste do Brasil (46,5%), o que se contrapõe à distribuição da população de 42,6%<sup>13</sup> na mesma região. Essa diferença se deve à conjugação dos seguintes fatores: a presença no Sudeste do maior parque industrial brasileiro, em virtude da ligação da profissão (responsabilidade técnica) a programas como o PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador<sup>14</sup> e ao tempo de existência dos cursos de graduação do Sudeste e ao surgimento de um maior número de cursos de graduação nessa região<sup>15</sup>, majoritariamente, em instituições privadas. Esse aumento no número de vagas na graduação se deveu, sobretudo, à demanda por parte da sociedade pelo aumento na oferta de vagas em instituições de nível superior, que não foi acompanhada pelas instituições públicas de ensino.

Os benefícios da educação para a melhoria da remuneração do trabalhador são indiscutíveis. Em recente relatório sobre a desigualdade no Brasil, o Banco Mundial/IPEA<sup>16</sup> mostraram que, com a entrada de grupos de recém-formados na força de trabalho, ocorreram reduções na desigualdade mediante uma melhoria na distribuição da educação, uma vez que as gerações

mais jovens tiveram distribuição menos desigual de educação. A melhoria da desigualdade total dependeu, assim, de dois fatores: do tamanho da geração que entra (quantidade) e da igualdade de escolaridade dessa geração (qualidade)<sup>16</sup>.

O estudo de Crespo & Reis<sup>17</sup> mostrou que a conclusão de graus de educação tem efeitos significativos sobre os rendimentos. Portanto, não apenas cada ano a mais de escolaridade gera um determinado aumento percentual nos rendimentos, como esse ganho pode ser bastante significativo se o ano adicional de educação estiver associado a um grau completo. Para o primário completo, foi estimado um aumento de 15% nos rendimentos. Já para o secundário e o superior, foram estimados efeitos-diploma de 18% e 23%, respectivamente. Além disso, os resultados mostraram que o impacto da educação sobre os rendimentos se torna cada vez mais acentuado à medida que mais anos de escolaridade são acumulados pelo indivíduo. Os resultados do CFN<sup>18</sup> confirmaram esses estudos, quando apontaram que 16,3% dos Nutricionistas entrevistados tiveram incremento salarial após terem cursado algum tipo de pós-graduação, seja *lato sensu* ou *stricto sensu*.

Os dados da distribuição percentual de Mestres e Doutores da Região Centro-Oeste evidenciaram que, proporcionalmente, essa é a região com maior percentual de profissionais qualificados. Não obstante, a distribuição percentual de Mestres e Doutores, sendo consideradas todas as regiões, mostra que o Sudeste detém o maior percentual (53,4%) desses graus de instrução, o que é compatível com a oferta de pós-graduação nessa região (55,2%)<sup>19</sup>. Quanto à graduação, as discussões acerca das mudanças na oferta de vagas nos cursos de Nutrição e nos conteúdos desses cursos têm sido fontes permanentes de preocupação e debate por parte dos conselhos da categoria, entidades estudantis, sindicatos e entidades vinculadas à Nutrição. Os resultados dessas discussões têm sido as reformas nos currículos, a ampliação das ações por parte das entidades da área no âmbito das políticas públicas, a fiscalização das

atividades profissionais e a visibilidade da categoria na sociedade, além do fortalecimento das instituições ligadas à categoria.

A literatura aponta que a educação configurou-se, a partir do final do Século XIX, como uma oportunidade às mulheres para o ingresso no mercado de trabalho.

Apesar da conquista do direito à educação e à profissionalização, essas se deram de forma restrita. De acordo com Almeida<sup>20</sup>, os homens se apropriaram do controle educacional e ditaram as regras e normatizações da instrução feminina, o que limitou seu ingresso em profissões determinadas por eles. Áreas como a Economia Doméstica, Culinária, Etiqueta, Desenho Artístico, Puericultura e Trabalhos Manuais e, posteriormente, atividades no setor saúde, entre outras, foram as “reservadas” para as mulheres.

Nessa direção pode-se destacar a permanência da Nutrição como “profissão de mulher” (96,9%), resultado semelhante ao encontrado pelo CFN<sup>19</sup> que aponta 96,5% de profissionais do sexo feminino. Mesmo após 60 anos de criação do 1º curso de graduação, a profissão permanece feminina. Tais dados mostram que, apesar de todo esse tempo, os estudos de Padilha<sup>21</sup> e Andrade & Lima<sup>22</sup> permaneceram atuais. Esses estudos destacam que, na escolha das profissões ditas femininas, há uma articulação entre trabalho doméstico e profissional, confundindo-se a esfera privada com a pública, o que faz com que as mulheres não façam distinção de limites entre as duas. Essas escolhas estariam atreladas ainda a atributos intrínsecos à natureza feminina e ligadas a serviços que gravitam em torno de atividades domésticas, de Nutrição, limpeza e vestuário. Esses resultados são corroborados pelos estudos de Barros et al.<sup>23</sup>, Lavinias et al.<sup>24</sup> e pelos dados do IBGE<sup>3</sup>.

Apesar das dificuldades amplamente apontadas pelos pesquisadores, a inserção das mulheres no mercado de trabalho melhorou tanto quantitativamente, via aumento da taxa de participação feminina, quanto qualitativamente, por meio do acesso a melhores postos de trabalho, antes reservados aos homens. Mesmo assim, como revelado anteriormente, o

patamar masculino ainda não foi alcançado. No que tange à dimensão quantitativa, Barros et al.<sup>23</sup> mostram que a participação feminina aumentou cerca de 30 pontos percentuais nas duas últimas décadas no Brasil (esse resultado refere-se à comparação da participação de mulheres de mesma idade em diferentes coortes de nascimento).

Praticamente metade dos profissionais está na faixa etária entre 20 e 30 anos, o que mostra que o profissional Nutricionista é jovem e que o número, o tipo de pós-graduação e a área de atuação podem ser influenciados por essa variável. Além disso, a predominância dessa faixa etária também pode ser atribuída à expansão vertiginosa dos cursos de graduação em Nutrição na última década, que saltou de 45 cursos, em 1996, para 269 em 2006<sup>15</sup>, o que representou um crescimento de, aproximadamente, 500% no número de vagas.

O fato de a maioria dos profissionais ter companheiro(a) só vem a confirmar que, no Brasil, a partir da década de 1970, a expansão da atividade feminina e, em especial, entre as mulheres casadas<sup>8</sup> foi concretizada também entre os Nutricionistas.

Em relação à taxa de desemprego, enquanto essa taxa entre os Nutricionistas é de 3,5%, o percentual médio do desemprego aberto nas seis regiões metropolitanas é de 12,1%. Entre as mulheres, o índice é de 22,2% e entre os que têm escolaridade maior ou igual a 12 anos o desemprego é de 3,9%<sup>25</sup>. Esses resultados mostram que, embora o salário dos Nutricionistas não seja alto, girando em torno de 4,3 salários mínimos<sup>18</sup>, o desemprego dos Nutricionistas foi menor que os percentuais referidos. É possível que essa empregabilidade se deva ao fato de que parte dos Nutricionistas realiza suas atividades laborais em Mais de uma Organização (7,5%) e em Mais de uma Área de Atuação (30,6%). Além disso, constatou-se que, dos Nutricionistas que desenvolveram suas atividades em mais de uma Área de Atuação, 78,9% o fazem na mesma organização (Tabela 5).

Quando se analisam mais profundamente as diferenças do Tipo de Organização em relação ao Tempo de Formado, verifica-se que os Nutricionistas que se graduaram entre 1950 e 1980

estavam, em sua maioria, há Mais de 10 anos (66,7%) em empresas Públicas (69,4%). Os que se graduaram entre 1981 e 1990 estavam há Mais de 10 anos (52,1%) tanto em empresas Privadas (44,5%) quanto em Públicas (41,8%).

O fato de os profissionais Nutricionistas com maior tempo de formado trabalharem, em sua maioria, em empresas públicas, parece refletir a busca desses profissionais por empregos mais estáveis à medida em que avançam em suas carreiras.

Um outro ponto a ser notado é que, embora os profissionais venham buscando alternativas face às batalhas por novos espaços no mercado de trabalho (duplo emprego, dupla atuação), as áreas de ocupação mais tradicionais revelaram a força do mercado e estavam em consonância com as áreas privilegiadas nos cursos de graduação<sup>15</sup>. Aqui também é importante ressaltar a precarização do trabalho evidenciada no duplo emprego/atividade (30,6%), possivelmente, em virtude de os salários médios estarem aquém das necessidades dos profissionais<sup>18</sup>. Esses dados acerca da remuneração confirmaram as motivações indicadas pelos Nutricionistas no referido estudo<sup>18</sup> para a migração da área de atuação (baixos salários, falta de perspectiva de trabalho, qualificação em outra área, concorrência na área, mercado desaquecido, preferência pessoal e oportunidade) e também reforçaram os achados sobre a precarização do trabalho feminino. Em virtude da metodologia adotada pelo CFN<sup>18</sup> que agrupou os Nutricionistas por região administrativa<sup>(v)</sup>, não foi possível a comparação dos profissionais por região geográfica.

Quanto à instituição em que trabalhavam, embora as empresas Privadas fossem as maiores empregadoras (55,9%), o número de Nutricionistas que desempenhavam suas atividades em empresas Públicas (30,5%) foi significativo, principalmente se considerarmos que no Nordeste e Centro-Oeste este percentual quase alcançou 50,0% dos profissionais. Quando

---

<sup>v</sup> À época da pesquisa o Brasil estava dividido em 7 regiões administrativas. Atualmente são 8 as regiões administrativas, sendo que, pelo fato de São Paulo e Mato Grosso do Sul integrarem o CRN 3, não é possível a comparação entre as 5 regiões geográficas e as regiões administrativas, uma vez que o CFN disponibilizou apenas dados agrupados.

analisados mais detalhadamente, os resultados mostraram que, em todas as regiões, os profissionais que trabalhavam nas empresas Privadas, prioritariamente, desenvolviam suas atividades na área de Produção. Os que trabalhavam em empresas Públicas, por sua vez, desenvolviam suas atividades nas áreas de Clínica e Social em percentuais semelhantes, à exceção da Região Sul, cujos resultados foram 13,0% e 39,1%, respectivamente. Nas Empresas Públicas, prevalece o senso comum, que aponta para a terceirização da produção de refeições.

Quanto ao Tempo de Trabalho, aproximadamente, 40,0% dos Nutricionistas estavam no emprego atual até, no máximo, dois anos, o que pode indicar que esses números se deveram tanto ao incremento no número de profissionais nos últimos 5 anos<sup>15, 18</sup>, quanto à precarização do trabalho feminino identificada por Lavinias et al.<sup>24</sup>, cujo estudo aponta suscetibilidade das mulheres à variação da atividade econômica, além da volatilidade do emprego feminino. Os autores revelaram que as flutuações do PIB (Produto Interno Bruto) tiveram impactos diferenciados sobre as diversas taxas de desemprego, por gênero e por grau de escolaridade, mostrando que o diploma universitário é um fator de proteção do emprego, ao menos, em períodos de pouco crescimento<sup>25</sup>.

Diante da migração de área de atuação apontada pelo CFN<sup>18</sup>, referida anteriormente neste trabalho, e da constatação nesta pesquisa de significativo percentual de profissionais com dupla área de atuação e duplo emprego, a formação de um profissional generalista parece ser, de fato, a melhor opção para os cursos de graduação, na medida em que fornecem ferramentas para a dupla atuação e/ou mudança de área de atuação.

Diante dessas discussões acerca da empregabilidade, a qualificação profissional buscada por uma parcela dos Nutricionistas mostra que a competitividade e a atualização dos profissionais podem ser as causas da baixa taxa de desemprego verificada (3,5%) e, ainda, que há a

compreensão por parte dos Nutricionistas dos novos paradigmas do mundo do trabalho, que exigem flexibilidade e alta motivação<sup>1</sup>.

## CONCLUSÕES

Os resultados deste estudo confirmam os estudos anteriores que indicam que os Nutricionistas, por serem majoritariamente jovens e do sexo feminino, inserem-se no mercado de trabalho com menores chances de alcançarem remuneração, direitos sociais e do trabalho semelhantes aos dos homens.

À semelhança do trabalho de outros profissionais, o trabalho do Nutricionista sofre os percalços inerentes a um mundo em mudança. Contudo, parece mais protegido (vide taxa de desemprego) que os demais profissionais de nível superior e, em especial, que as mulheres com o mesmo grau de escolaridade.

Decorridos mais de 60 anos da criação da profissão, os percursos da Nutrição e dos Nutricionistas permanecem ainda permeados pelas questões de gênero que determinam a construção da identidade feminina.

## REFERÊNCIAS

- 1- AKUTSU, R. C. **Valores organizacionais e atenção dietética: estudo de caso em empresas petroquímicas de Sergipe**. [Dissertação] Salvador: Universidade Federal da Bahia –UFBA, Salvador; 2001.
- 2- IBGE-Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário Estatístico do Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE; 1996.
- 3- IBGE-Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15/01/2007.
- 4- COSTA, N. M. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do Nutricionista. **Revista de Nutrição**. 1999; v.12, n.1: p.5-19.
- 5- ANTUNES, R; ALVES, G. As Mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. 2004; v.25, n.87, p.335-351.
- 6- BOSI, M. L. M. **Definindo fronteiras: o Nutricionista e sua profissionalização**. 1995. [Tese]. Rio

de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ; 1995.

7- TILLY, L.; SCOTT, J. **Les femmes, le travail et la famille**. Paris: Rivages, 1987.

8- OLIVEIRA, Z. L. C. **Tempo de mudança: O trabalho de escritório sob novas configurações e antigos formatos (os dilemas da cidadania das mulheres)**. 1997. Tese (Doutorado em Sociologia e Ciência Política), -Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro-IUPERJ, Rio de Janeiro, 1997.

9- PITTMAN, J. Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from the interface of greedy institutions. **Human Relations**, 47(2), 183-209, 1994.

10- ALVARO, J. L.; PÁEZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ALVARO, J. L.; TORREGROSA, J. R.; GARRIDO LUQUE, A. **Psicología Social Aplicada**. Madrid: Mc Graw-Hill/Interamericana de España, 1996.

11- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração**, São Paulo, v. 41, n 3. 8-19, 2001.

12- COSTA NETO, P. L. O. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977.

13- IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**, rio de Janeiro: 2001.

14- VASCONCELOS, F. A. G. O Nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 15, n 2, p.127-138, ago. 2002.

15- MEC-Ministério da Educação **Cadastro das Instituições de Educação Superior**. Disponível em: <<http://www.educacaosuperior.inep.gov.br>>. Acessado em: 15/01/2007.

16- BANCO MUNDIAL; IPEA. **Empregos no Brasil –Relatório N° 24408-BR**. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 2002.

17- CRESPO, A.; REIS, M. C. O. **Efeito-Diploma no Brasil**. IPEA - **Notas Técnicas**. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acessado em: 09/04/2007.

18- CFN – Conselho Federal de Nutricionistas. **Perfil dos profissionais de Nutrição – Análise Global**. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas, Salvador, 2005.

19- CAPES-COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Estatística**. Disponível em:<<http://www.capes.gov.br>>. Acessado em: 10/04/2007.

20- ALMEIDA, J. S. **Mulher e educação: a paixão pelo possível**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

21- PADILHA, M. I. C. S. **O resgate das raízes: a influência da formação familiar e social na escolha e exercício da enfermagem**. 1990. 211p. Dissertação. (Livre-docência em enfermagem) Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1990.

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

23- BARROS, R. P.; MENEZES, N. A.; DOS SANTOS, D.D. **Family structure and family behavior over the life cycle in Brazil**. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 1999.

24- LAVINAS, L.; BARROS, F. B.; AMARAL, M. R. Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, p. 143-171, 1999.

25- DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário dos Trabalhadores 2006**. 7<sup>a</sup> ed. São Paulo: Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acessado em: 22/01/2007.

**ANEXOS**

## ANEXO 1 – ESCALA DE BEM-ESTAR

Caro colega,

Leia o questionário atentamente e, se houver alguma dúvida, é só perguntar por e-mail que você obterá resposta com a maior brevidade possível.

O instrumento que se segue pretende avaliar o seu nível de bem-estar no exercício da profissão de Nutricionista. Você deve avaliar cada uma das afirmativas abaixo conforme os códigos seguintes:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Freqüentemente</b>	<b>Sempre</b>

- 01\_\_\_ Considero que o trabalho de Nutricionista é importante para mim.
- 02\_\_\_ Percebo que a minha profissão é valorizada onde trabalho.
- 03\_\_\_ Considero que exerço um trabalho importante para a sociedade.
- 04\_\_\_ Sou recompensado por minha competência como Nutricionista.
- 05\_\_\_ Percebo que os colegas admiram o trabalho que faço.
- 06\_\_\_ Tenho liberdade para executar minhas atividades com meu estilo pessoal.
- 07\_\_\_ Tenho possibilidade de me desenvolver profissionalmente.
- 08\_\_\_ Sinto-me seguro com a possibilidade de continuar trabalhando como Nutricionista.
- 09\_\_\_ Tenho um bom suporte tecnológico para executar o meu trabalho.
- 10\_\_\_ São boas as relações sociais com meus colegas Nutricionistas.
- 11\_\_\_ Os meus clientes consideram o meu trabalho importante.
- 12\_\_\_ Considero justo o que recebo financeiramente pelo meu trabalho.
- 13\_\_\_ Tenho orgulho de pertencer à categoria profissional de Nutricionista.
- 14\_\_\_ Sinto-me bem trabalhando como Nutricionista.

## ANEXO 2 – ESCALA DE VALORES GERAIS

### INSTRUÇÕES

Caro colega,

Neste questionário, você deve perguntar a si próprio: “Que valores são importantes PARA MIM, como princípios orientadores em MINHA VIDA, e que valores são menos importantes PARA MIM?” Há duas listas de valores nas páginas seguintes. Esses valores vêm de diferentes culturas. Entre os parênteses que se seguem a cada valor, encontra-se uma explicação que pode ajudá-lo(a) a compreender seu significado.

Sua tarefa é avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA, esse valor é:

1	2	3	4	5
<b>Nada Importante</b>	<b>Pouco Importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muito Importante</b>	<b>Extrema Importância</b>

Quanto **maior o número** (1, 2, 3, 4, 5), **mais importante** é o valor como um princípio orientador em sua vida. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando, para isso, todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

- 01 \_\_ IGUALDADE (oportunidades iguais para todos).
- 02 \_\_ HARMONIA INTERIOR (em paz comigo mesmo).
- 03 \_\_ PODER SOCIAL (controle sobre os outros, domínio).
- 04 \_\_ PRAZER (satisfação de desejos).
- 05 \_\_ LIBERDADE (liberdade de ação e pensamento).
- 06 \_\_ TRABALHO (modo digno de ganhar a vida).
- 07 \_\_ UMA VIDA ESPIRITUAL (ênfase em assuntos espirituais).
- 08 \_\_ SENSO DE PERTENCER (sentimento de que os outros se importam comigo).
- 09 \_\_ ORDEM SOCIAL (estabilidade da sociedade).
- 10 \_\_ UMA VIDA EXCITANTE (experiências estimulantes).
- 11 \_\_ SENTIDO DA VIDA (um propósito na vida).
- 12 \_\_ POLIDEZ (cortesia, boas maneiras).
- 13 \_\_ RIQUEZAS (posses materiais, dinheiro).
- 14 \_\_ SEGURANÇA NACIONAL (proteção da minha nação contra inimigos).
- 15 \_\_ AUTO-RESPEITO (crença em meu próprio valor).
- 16 \_\_ RETRIBUIÇÃO DE FAVORES (quitação de débitos).
- 17 \_\_ CRIATIVIDADE (unicidade, imaginação).
- 18 \_\_ VAIDADE (preocupação e cuidado com minha aparência).
- 19 \_\_ UM MUNDO EM PAZ (livre de guerras e conflitos).
- 20 \_\_ RESPEITO PELA TRADIÇÃO (preservação de costumes vigentes há longo tempo).
- 21 \_\_ AMOR MADURO (profunda intimidade emocional e espiritual).
- 22 \_\_ AUTODISCIPLINA (auto-restrição, resistência à tentação).

- 23\_\_ PRIVACIDADE (o direito de ter um espaço pessoal).
- 24\_\_ SEGURANÇA FAMILIAR (proteção para minha família).
- 25\_\_ RECONHECIMENTO SOCIAL (respeito, aprovação pelos outros).
- 26\_\_ UNIÃO COM A NATUREZA (integração com a natureza).
- 27\_\_ UMA VIDA VARIADA (cheia de desejos, novidades e mudanças).
- 28\_\_ SABEDORIA (compreensão madura da vida).
- 29\_\_ AUTORIDADE (direito de liderar ou de mandar).
- 30\_\_ AMIZADE VERDADEIRA (amigos próximos e apoiadores).
- 31\_\_ UM MUNDO DE BELEZA (esplendor da natureza e das artes).
- 32\_\_ JUSTIÇA SOCIAL (correção da injustiça, cuidado para com os mais fracos).
- 33\_\_ INDEPENDENTE (ser auto-suficiente e autoconfiante).
- 34\_\_ MODERADO (evitar sentimentos e ações extremadas).
- 35\_\_ LEAL (ser fiel aos amigos e grupos).
- 36\_\_ AMBICIOSO (trabalhar arduamente, ter aspirações).
- 37\_\_ ABERTO (ser tolerante a diferentes idéias e crenças).
- 38\_\_ HUMILDE (ser modesto, não me autopromover).
- 39\_\_ AUDACIOSO (procurar a aventura, o risco).
- 40\_\_ PROTETOR DO AMBIENTE (preservar a natureza).
- 41\_\_ INFLUENTE (exercer impacto sobre as pessoas e eventos).
- 42\_\_ RESPEITOSO PARA COM OS PAIS E IDOSOS (reverenciar pessoas mais velhas).
- 43\_\_ SONHADOR (ter sempre uma visão otimista do futuro).
- 44\_\_ AUTODETERMINADO (escolher meus próprios objetivos).
- 45\_\_ SAUDÁVEL (gozar de boa saúde física e mental).
- 46\_\_ CAPAZ (ser competente, eficaz, eficiente).
- 47\_\_ CIENTE DOS MEUS LIMITES (submeter-me às circunstâncias da vida).
- 48\_\_ HONESTO (ser sincero, autêntico).
- 49\_\_ PRESERVADOR DA MINHA IMAGEM PÚBLICA (proteger minha reputação).
- 50\_\_ OBEDIENTE (cumprir meus deveres e obrigações).
- 51\_\_ INTELIGENTE (ser lógico, racional).
- 52\_\_ PRESTATIVO (trabalhar para o bem-estar de outros).
- 53\_\_ ESPERTO (driblar obstáculos para conseguir o que quero).
- 54\_\_ QUE GOZA A VIDA (gostar de comer, sexo, lazer, etc.).
- 55\_\_ DEVOTO (apegar-me fortemente à fé religiosa).
- 56\_\_ RESPONSÁVEL (ser fidedigno, confiável).
- 57\_\_ CURIOSO (ter interesse por tudo, espírito exploratório).
- 58\_\_ INDULGENTE (estar pronto a perdoar os outros).
- 59\_\_ BEM-SUCEDIDO (atingir os meus objetivos).
- 60\_\_ LIMPO (ser asseado, arrumado).
- 61\_\_ AUTO-INDULGÊNCIA (fazer coisas prazerosas).

### ANEXO 3 – ESCALA DE VALORES DO TRABALHO

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?”. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, colocando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse motivo é:

1	2	3	4	5
<b>Nada importante</b>	<b>Pouco importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muito importante</b>	<b>Extremamente importante</b>

Quanto **maior o número** (1, 2, 3, 4, 5), **mais importante** é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando, para isso, todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

#### **É importante para mim:**

- 01 \_\_\_ Estabilidade financeira.
- 02 \_\_\_ Ser independente financeiramente.
- 03 \_\_\_ Combater injustiças sociais.
- 04 \_\_\_ Realização profissional.
- 05 \_\_\_ Realizar um trabalho significativo para mim.
- 06 \_\_\_ Competitividade.
- 07 \_\_\_ Trabalho intelectualmente estimulante.
- 08 \_\_\_ Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho.
- 09 \_\_\_ Poder me sustentar.
- 10 \_\_\_ Ter prazer no que faço.
- 11 \_\_\_ Conhecer pessoas.
- 12 \_\_\_ Satisfação pessoal.
- 13 \_\_\_ Trabalho interessante.
- 14 \_\_\_ Crescimento intelectual.
- 15 \_\_\_ Seguir a profissão da família.
- 16 \_\_\_ Gostar do que faço.
- 17 \_\_\_ Status no trabalho.
- 18 \_\_\_ Ganhar dinheiro.
- 19 \_\_\_ Ser útil para a sociedade.
- 20 \_\_\_ Auxiliar os colegas de trabalho.
- 21 \_\_\_ Preservar minha saúde.
- 22 \_\_\_ Ter prestígio.
- 23 \_\_\_ Bom relacionamento com colegas de trabalho.
- 24 \_\_\_ Identificar-me com o trabalho.

- 25 \_\_\_ Supervisionar outras pessoas.
- 26 \_\_\_ Amizade com colegas de trabalho.
- 27 \_\_\_ Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.
- 28 \_\_\_ Ter compromisso social.
- 29 \_\_\_ Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.
- 30 \_\_\_ Realização pessoal.
- 31 \_\_\_ Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.
- 32 \_\_\_ Mudar o mundo.
- 33 \_\_\_ Ter fama.
- 34 \_\_\_ Ter notoriedade.
- 35 \_\_\_ Estabilidade no trabalho.
- 36 \_\_\_ Ajudar aos outros.
- 37 \_\_\_ Suprir necessidades materiais.
- 38 \_\_\_ Enfrentar desafios.
- 39 \_\_\_ Ser feliz com o trabalho que realizo.
- 40 \_\_\_ Trabalho variado.
- 41 \_\_\_ Aprimorar conhecimentos da minha profissão.
- 42 \_\_\_ Obter posição de destaque.
- 43 \_\_\_ Ter melhores condições de vida.
- 44 \_\_\_ Trabalho que requer originalidade e criatividade.
- 45 \_\_\_ Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas.