



## Desafios e impactos do trabalho colaborativo e interprofissional em unidades de alimentação e nutrição

Challenges and impacts of collaborative and interprofessional work in food and nutrition units

Desafíos e impactos del trabajo colaborativo e interprofesional en las unidades de alimentación y nutrición

Ana Paula Ad Reginatto<sup>1</sup>, Chirle de Oliveira Raphaelli<sup>2</sup>, Carla Cristina Bauermann Brasil<sup>1</sup>, Neila Santini de Souza<sup>1</sup>.

### RESUMO

**Objetivo:** Discutir os conceitos de trabalho colaborativo e interprofissional no escopo das Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) e descrever a sua importância na rotina de empresas de refeições coletivas. **Revisão bibliográfica:** O trabalho colaborativo e interprofissional é uma prática em que diferentes profissionais de saúde, de alimentação e de nutrição atuam orientados pelos princípios da colaboração, visando oferecer um serviço mais resolutivo, integral e seguro. Entretanto, ainda é um desafio no âmbito da do setor de alimentação coletiva, uma vez que é preciso que haja flexibilidade e convergência de objetivos em prol de uma ação comum. No contexto do setor, o trabalho colaborativo é extremamente necessário, sendo que alguns dados referentes a atividades intercolaborativas na alimentação coletiva, especificamente na alimentação escolar, já existem e são documentados, porém, há necessidade de refletir sobre os desafios e os impactos do trabalho colaborativo e interprofissional em UAN. **Considerações finais:** A atuação interprofissional precisa ser constante, pois os profissionais precisam entender quais as tarefas devem cumprir e com quem irão atuar para que a alimentação seja produzida de forma adequada e segura prezando os preceitos das Boas Práticas de Manipulação, a fim de que se garanta a harmonia no trabalho e a segurança alimentar de toda comunidade envolvida nas UAN.

**Palavras-chave:** Unidades de Alimentação e Nutrição, Trabalho Colaborativo e Interprofissional, Engajamento no trabalho.

### ABSTRACT

**Objective:** To discuss the concepts of collaborative and interprofessional work within the scope of Food and Nutrition Units (UAN) and describe their importance in the routine of collective catering companies. **Bibliographic review:** Collaborative and interprofessional work is a practice in which different health, food and nutrition professionals act guided by the principles of collaboration, aiming to offer a more resolute, comprehensive and safe service. However, it is still a challenge within the scope of the collective food sector, since there needs to be flexibility and convergence of objectives in favor of a common action. In the context of the sector, collaborative work is extremely necessary, and some data regarding inter-collaborative activities in collective feeding, specifically in school feeding, already exist and are documented, however, there is a need to reflect on the challenges and impacts of collaborative work and interprofessional in UAN. **Final considerations:** Interprofessional action needs to be constant, as professionals need to understand what tasks they must perform and with whom they will work so that food is produced in an adequate and safe way, valuing the precepts of Good Handling Practices, so that food is ensure harmony at work and food security for the entire community involved in the UAN.

**Keywords:** Food and Nutrition Units, Collaborative and Interprofessional Work, Engagement at work.

<sup>1</sup> Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS.

<sup>2</sup> Universidade Federal de Pelotas, Pelotas - RS.

## RESUMEN

**Objetivo:** Discutir los conceptos de trabajo colaborativo e interprofesional en el ámbito de las Unidades de Alimentación y Nutrición (UAN) y describir su importancia en el cotidiano de las empresas de restauración colectiva. **Revisión bibliográfica:** El trabajo colaborativo e interprofesional es una práctica en la que diferentes profesionales de la salud, la alimentación y la nutrición actúan guiados por los principios de la colaboración, con el objetivo de ofrecer un servicio más resolutivo, integral y seguro. Sin embargo, no deja de ser un reto en el ámbito del sector alimentario colectivo, ya que debe haber flexibilidad y convergencia de objetivos a favor de una acción común. En el contexto del sector, el trabajo colaborativo es sumamente necesario, y ya existen y están documentados algunos datos sobre actividades intercolaborativas en alimentación colectiva, específicamente en alimentación escolar, sin embargo, existe la necesidad de reflexionar sobre los desafíos e impactos de trabajo colaborativo e interprofesional en la UAN. **Consideraciones finales:** La acción interprofesional debe ser constante, ya que los profesionales deben comprender qué tareas deben realizar y con quién trabajarán para que los alimentos se produzcan de forma adecuada y segura, valorando los preceptos de las Buenas Prácticas de Manipulación, para que los alimentos sean garantizar la armonía en el trabajo y la seguridad alimentaria de toda la comunidad involucrada en la UAN.

**Palabras clave:** Unidades de Alimentación y Nutrición, Trabajo Colaborativo e Interprofesional, Compromiso en el trabajo.

## INTRODUÇÃO

O trabalho colaborativo e interprofissional vem sendo muito discutido no meio corporativo, assim como no cotidiano profissional atual. Cada local de trabalho, tanto público como privado, passa por constante evolução e por inúmeras discussões acerca deste tema. Diante disso, questiona-se por qual razão é tão difícil implementar práticas de trabalho interprofissional e colaborativa, se a princípio só trariam melhorias para todos que trabalham na organização? É preciso considerar que isso envolve inúmeras pessoas, de diferentes núcleos profissionais, as quais possuem formas de pensar e agir distintas. Na esteira dessa diversidade, é preciso abertura à mudança para que se concretizem ações de empatia e relação interprofissional (PEDUZZI M e AGRELI HF, 2018).

Na área da saúde já se estuda trabalho colaborativo e interpessoal especialmente nas equipes da Atenção Primária à Saúde (INGELS DJ, et al., 2022). O trabalho em equipe vem sendo tratado de forma associada à prática colaborativa e que não bastam equipes integradas e efetivas para atingir os objetivos do serviço, é preciso que equipes de um mesmo serviço colaborem entre si e que profissionais e/ou equipes de um serviço colaborem com profissionais e/ou equipes de outros serviços e outros setores na lógica de redes ou setores (PEDUZZI M e AGRELI HF, 2018).

Nesse sentido, discutir sobre trabalho colaborativo e interprofissional é um desafio no âmbito da área da saúde, uma vez que é preciso que haja flexibilidade e convergência de objetivos em prol de uma ação comum. De acordo com a literatura “trata-se de uma prática em que diferentes profissionais de saúde atuam orientados pelos princípios da colaboração, visando oferecer uma atenção à saúde mais resolutiva, integral e segura” (RIBEIRO KP, 2021).

A partir disso, as proposições deste artigo tratam das implicações de práticas colaborativas interprofissionais no âmbito do trabalho em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN). Ainda, salienta-se que, além de serem escassas as referências sobre este tema na área (RODRIGUES KM, et al., 2007), ainda tem se observado que tais práticas se constituem em um instrumento de reorganização do trabalho, que poderá auxiliar na construção de um novo modelo de atendimento que deve ser preciso, efetivo e seguro.

Como o foco do presente estudo é centrado na área de alimentação coletiva, é relevante delimitar que se trata de um contexto em que o trabalho é desenvolvido por um conjunto de profissionais com atribuições distintas. Geralmente, em cozinhas, o colaborador trabalha em ambientes que exigem alta produtividade, agilidade e qualidade do produto final. No entanto, este colaborador está exposto a riscos físicos, químicos e biológicos e, atrelado a isso, convive com a falta de equipamentos adequados com as atividades realizadas (AGUIAR OB, et al., 2010).

Nesse sentido, há riscos iminentes à saúde, tanto de ordem mental, física e ergonômica dos profissionais e dos comensais. É neste contexto que o papel do nutricionista, como gestor e, muitas vezes, responsável técnico de uma unidade de refeições coletivas, poderá evocar um trabalho colaborativo na equipe, ampliando a produtividade, a qualidade higiênico-sanitária, a satisfação do cliente e dirimindo os riscos (ALBUQUERQUE EN, et al., 2012). Destaca-se como a responsabilidade mais importante dos nutricionistas que trabalham em UAN é gerenciar o estabelecimento de alimentação, a fim de fornecer alimentos de qualidade e nutricionalmente adequados à população (DA COSTA RL, et al., 2019).

Assim, as questões que emergem das práticas profissionais no âmbito das UAN são sempre complexas e desafiadoras. Nesse sentido, é preciso pensar sobre o assunto de modo amplo e para tanto, questiona-se: Quais as maiores dificuldades que impedem o trabalho colaborativo em uma empresa de refeições coletivas? Partindo desse questionamento, delimitam-se os objetivos deste estudo, os quais pretendem: discutir os conceitos de trabalho colaborativo e interprofissional no escopo das UAN e; descrever a importância do trabalho colaborativo no contexto de Unidade de Alimentação e Nutrição.

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Alguns autores consideram que se trata de uma unidade de trabalho ou órgão de uma empresa, que tem a finalidade de desempenhar atividades relacionadas à alimentação e à nutrição, independentemente da situação hierárquica que ocupa na empresa (ABREU ES, et al., 2009). Além disso, a finalidade da administração da produção de refeições nutricionalmente equilibradas com bom padrão higiênico-sanitário para consumo fora do lar, que possam contribuir para manter ou recuperar a saúde de coletividades, e ainda, auxiliar no desenvolvimento de hábitos alimentares (COLARES LGT e FREITAS CM, 2007). Nesse sentido, atendem à clientela definida, comunidade de direito ou de fato, e podem estar situadas em empresas, escolas, universidades, hospitais, asilos, orfanatos, dentre outras instituições.

É importante ressaltar que o gerenciamento das UAN apresentam algumas dificuldades, pois possuem uma estrutura organizacional linear, caracterizada por unidades de comando, representadas, na sua maioria, por um nutricionista responsável técnico e um número pequeno de níveis hierárquicos (PROENÇA RPC, 1993). A elevada complexidade nas atividades e o funcionamento adequado dependem de vários fatores internos e externos que interferem diretamente no produto final entregue ao cliente.

Mesmo com a evolução da tecnologia, o método de trabalho e as condições muitas vezes não são adequados, pois em algumas unidades existe excesso de ruídos, altas temperaturas dentro da área de produção, iluminação insuficiente, além de arranjo físico, instalações e ergonomia precárias (COLARES LGT e FREITAS CM, 2007). Atrelado a essas questões, inúmeras vezes, os profissionais atuam sob um ritmo intenso, pois exercem uma jornada prolongada de trabalho, com sobrecarga e pressão para entrega da alimentação no horário estabelecido. Observa-se no contexto ergonômico a prática de movimentos repetitivos e número insuficiente de colaboradores para o exercício das funções. Por exemplo, foram identificados que 44% dos nutricionistas (n=90) egressos da Universidade Federal de Ouro Preto/MG, atuando na área da Alimentação Coletiva, possuíam o objetivo principal de atuar na redução de gastos com gêneros alimentícios e despesas de materiais, ficando a atuação interprofissional e intercolaborativa em segundo plano (RODRIGUES KM, et al., 2007).

A adoção da estratégia de matriciamento, já utilizada na saúde, também tem sido apresentada na área de alimentação coletiva (alimentação escolar) e deve ser vista como uma possibilidade de ampliação das ações do nutricionista e não apenas como um meio de suprir a falta do profissional (CHAVES LG, et al., 2013). Como exemplo, nas cozinhas escolares a participação do nutricionista nos processos de articulação de agricultores familiares para o fornecimento de gêneros alimentícios, e nos processos na compra destes gêneros via chamada pública ou via licitação adota uma postura de trabalho colaborativo entre diferentes esferas municipais, os quais envolvem diferentes saberes e profissionais: agricultores, manipuladores de alimentos, extensionistas rurais, profissionais como médico veterinário atuante na certificação de produtos (CORRÊA RS, et al., 2017; DE SOUZA AA, et al., 2017).

Em estudo com nutricionistas responsáveis técnicos da alimentação escolar em municípios de Minas Gerais e Espírito Santo demonstrou-se que mais de 60% dos profissionais (n=77) participavam nos processos de compra dos produtos da agricultura familiar e de gêneros alimentícios para a alimentação escolar (DE SOUZA AA, et al., 2017), 88,8% (n=103) dos nutricionistas interagem com os agricultores familiares e suas organizações e 89,7% (n=104) participavam do processo de licitação e da compra (CHAVES LG, et al., 2013; CORRÊA RS, et al., 2017).

Em pesquisa no Nordeste do país, atividades que incluem a participação em equipes multidisciplinares, não foram efetivadas ou foram realizadas eventualmente pelos nutricionistas (MELLO AL, et al., 2012). Assim, ao discorrer sobre o descritor “Recursos humanos em nutrição”, o profissional que, via de regra atua na gestão de equipes, é o nutricionista. O mesmo tem formação generalista, humanista e crítica, capacitado a atuar visando à segurança alimentar e à atenção dietética, em todas as áreas do conhecimento em que a alimentação e nutrição se apresentem fundamentais para a promoção, manutenção e recuperação da saúde e prevenção de doenças de indivíduos ou grupos populacionais, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, pautado em princípios éticos, com reflexões sobre a realidade econômica, política, social e cultural (SOARES NT e AGUIAR AC, 2010; CFN, 2022).

O trabalho desse profissional, quando atuante na área de refeições coletivas, se dá em Unidades de Alimentação e Nutrição. Sobre elas, o Conselho Federal de Nutricionistas refere na Resolução CFN nº 600, de 25 de fevereiro de 2018 no anexo 1 item XCII que “é uma unidade gerencial onde são desenvolvidas todas as atividades técnico-administrativas para a produção de refeições, até a sua distribuição para coletividades sadias e enfermas, tendo como objetivo contribuir para manter, melhorar ou recuperar a saúde da clientela atendida (CFN, 2022).

A atuação do nutricionista com os diversos setores da UAN e em equipe interprofissional deve compartilhar o senso de pertencimento à equipe para que possam trabalhar de maneira integrada e interdependente para atender às necessidades do local. O uso de metodologias que visem auxiliar na organização do processo de trabalho pode favorecer a integração entre profissionais e o fortalecimento da equipe na execução de atividades da UAN, entretanto ainda são escassas neste segmento (MARQUES RJR, et al., 2020).

Entretanto, algumas vezes os nutricionistas não estão satisfeitos e motivados para exercer sua profissão na área de alimentação coletiva, pois o acúmulo de atividades rotineiras, o predomínio de atividades administrativas, existência de conflitos de interesse entre a empresa e o nutricionista, jornadas de trabalho excessivas, baixa remuneração e vantagens faz com que a atividade laboral possa ser feita da maneira mais rápida e fácil sem a integração com outros profissionais (DA COSTA RL, et al., 2019).

Por outro lado, também existem conflitos profissionais entre a equipe de trabalho e seus superiores, dificultando o relacionamento interpessoal, a ausência de diálogo, cooperação entre as pessoas, e a baixa integração entre funcionários novos e antigos dificulta a atuação do nutricionista frente a sua equipe (STICCA MG, et al., 2019).

A realidade diária em uma UAN é exaustiva e o trabalho em si é visto como importante para a sobrevivência, fortalecimento da identidade pessoal e construção de vínculos afetivos, especialmente pelos manipuladores de alimentos (BERTIN CHFP, et al., 2009).

As UAN foram reconhecidas como espaços de apoio e relacionamentos. Isso porque, muitos dos profissionais possuem nível baixo de escolaridade, não realizaram cursos preparatórios, no entanto, são engajados no seu trabalho e buscam, na grande maioria, fazer o seu melhor diariamente.

As orientações e capacitações desses colaboradores são realizadas pelos gestores da unidade, as quais, muitas vezes, são bacharéis em nutrição. No entanto, identificam-se também engenheiros de alimentos, administradores e profissionais de outras áreas que realizam também esta atividade nas UAN. Nesse sentido, vale ressaltar que a interprofissionalidade é imprescindível em todas as empresas, uma vez que a troca de conhecimento fortalece as organizações e busca nivelar os profissionais referentes ao senso comum, conforme ilustra a **Figura 1**.

**Figura 1 – Ciclo da gestão.**

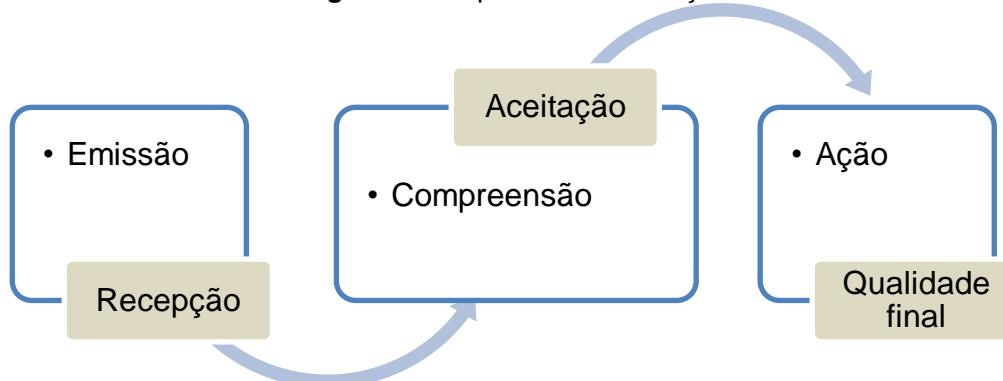


**Fonte:** Reginatto APA, et al., 2023. Fundamentado em: Abreu ES, et al., 2009; Chiavenato I, 2009; Oliveira MCF, et al., 2010.

A partir da **Figura 1**, percebe-se a importância do Ciclo de Gestão no trabalho em UAN, pois é preciso compreender a atuação dos colaboradores em todas as etapas dos processos desenvolvidos na unidade. O trabalho é visto, também, como necessidade, prazer e realização, além de ser um meio que possibilita o desenvolvimento de relações pessoais, proporciona conhecermos ainda mais a opinião dos pares, colegas, e desta forma busca-se o melhor para o trabalho em equipe (PAIVA JCM, et al., 2015).

Do mesmo modo, contemplando o descritor “Colaboração intersetorial” e analisando os conceitos sobre o trabalho e seus significados, ressalta-se que o trabalho é indispensável para a grande maioria da população, quando se tem prazer por aquilo que se está executando a realização caminha junto. Assim, importa entender que a comunicação facilita a colaboração intersetorial no conjunto das atividades em uma UAN. No entanto, o desenvolvimento de relações pessoais e profissionais vai além de um simples conceito. Para que a equipe se sinta motivada são necessários três requisitos durante a comunicação, sendo: clareza, adequação do tom de voz e cortesia (ABREU ES, et al., 2009). A seguir, destacam-se as etapas da comunicação (**Figura 2**) as quais são importantes para o entendimento e fluidez da comunicação.

**Figura 2 – Etapas da Comunicação.**



**Fonte:** Reginatto APA, et al., 2023. Fundamentado em: Abreu ES, et al., 2009; Chiavenato I, 2009; Oliveira MCF, et al., 2010.

A identificação das etapas é essencial para construir uma comunicação efetiva e colaborativa no espaço laboral a fim de que sejam sanadas as fragilidades na comunicação no âmbito de empresas, em especial no ramo da atividade de refeições coletivas. É extremamente necessário a disponibilização de todas as ferramentas de comunicação interna aos colaboradores da UAN, visto que é por meio da comunicação que acontece o relacionamento contínuo, e se esta for falha, poderá haver um conflito durante a realização da tarefa e que poderá refletir na qualidade da refeição final. Os nutricionistas gestores de unidades produtoras de refeições precisam planejar, organizar, dirigir, supervisionar e avaliar os serviços de alimentação e nutrição e proporcionar aos profissionais aperfeiçoamento técnico, científico e cultural, além de orientar os profissionais para satisfazer os clientes referente ao serviço oferecido (LEMOS MP e PROENÇA RPC, 2021).

A proposta do trabalho em equipe enfatiza a importância dos profissionais envolverem-se com o fazer, realizando as atividades da sua área, e atingindo o grau de satisfação, permitindo que seus membros tenham mais respaldo para serem criativos e, conseqüentemente, estabelecendo metas comuns (MARTINS MG, 2013). Para que isso ocorra, há necessidade de se promover a interação entre as pessoas no ambiente de trabalho, privilegiando a complementaridade, ou seja, não se limitam ao desenvolvimento de um perfil idealizado de gestor, nem nas listas infundáveis de atributos, mas se traduzem em práticas complementares, ou em ações articuladas - consolidação de competências coletivas (ARAÚJO MBS e ROCHA PM, 2007).

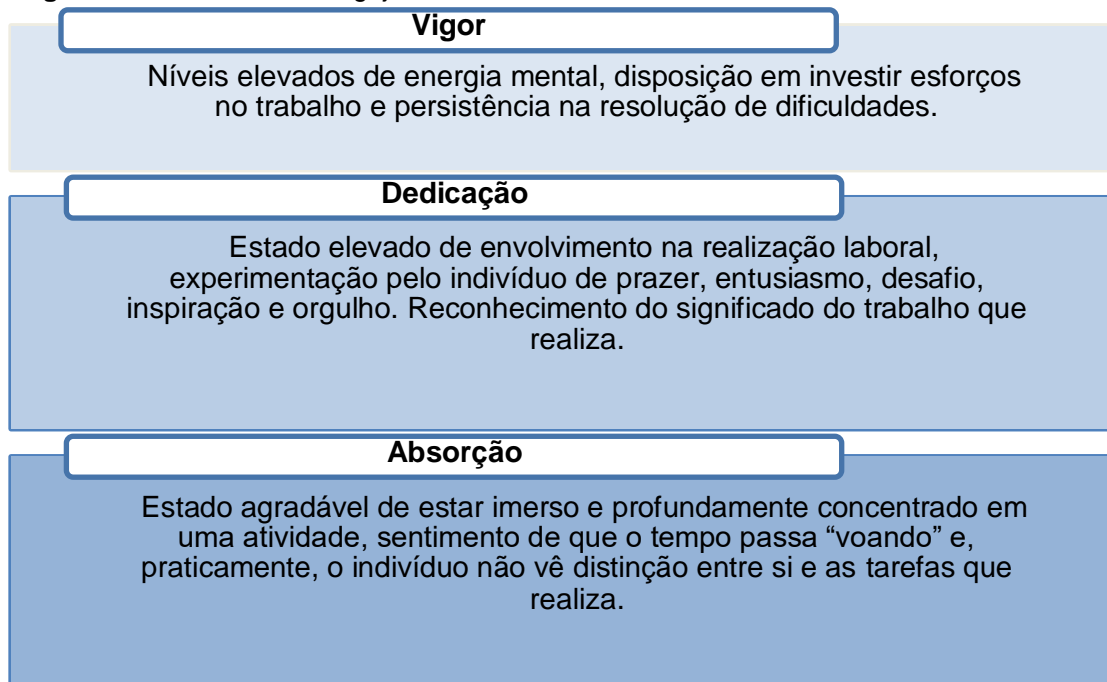
Autores evidenciaram os resultados da satisfação dos colaboradores de uma UAN associada à atenção recebida pela gestão direta, uma vez que ela promovia ações referentes ao relacionamento interpessoal, à cooperação e ao entrosamento com grupo na execução das atividades, utilização dos equipamentos de segurança e quando necessário prestava assistência aos que por ventura adoeciam (OLIVEIRA MCF, et al., 2010). Conforme resultados deste estudo, os colaboradores e clientes, de modo geral estavam satisfeitos ou muito satisfeitos com a gestão do local. Em uma pesquisa o “compartilhamento vertical da informação mitiga a insegurança no trabalho e exerce efeitos no engajamento da atividade” (FRARE AB e BEUREN IM, 2020). Desse modo, ainda de acordo com os autores, o compartilhamento vertical da informação e a ausência de insegurança são, respectivamente, quase sempre necessárias e suficientes para alto engajamento no trabalho (FRARE AB e BEUREN IM, 2020). Pessoas em cargos cuja autonomia e poder de decisão são maiores apresentam-se mais engajadas (MAGNAN ES, et al., 2016). Ademais, a credibilidade da informação modera a relação entre insegurança e engajamento no trabalho.

Um exemplo certo sobre o papel dos nutricionistas que atuam em UAN é ter conhecimento para administrar a unidade e liderar a sua equipe (NÓBREGA ABN, et al., 2012). Neste sentido, o nutricionista concilia dois papéis, como um profissional da área da saúde que passou a exercer uma atividade administrativa e além disso, administra recursos físicos, no qual muitas vezes se depara com a realidade da rotina operacional de um restaurante, e deste modo também administra recursos humanos, liderando pessoas, função está de caráter muito específico. Todo gerente deve possuir competência técnica, pois é imprescindível ao gestor ter domínio referente ao campo de conhecimento específico, uma vez que as atribuições de um gestor centram o olhar em auxiliar os liderados a melhorarem seu desempenho, e isso só é possível quando o líder tem o conhecimento técnico para poder desenvolver essa habilidade (AZEVEDO MBV e ARAÚJO MBS, 2010).

Dessa forma, compreende-se que a gestão de recursos humanos contribui para o andamento seguro dos processos direcionados ao trabalhador, desde a entrada do profissional nas atividades da empresa e inclusive o seu engajamento profissional, uma vez que os benefícios ofertados, bem como o salário pago em dia, fazem com que o profissional sinta-se seguro na empresa em que está trabalhando (MAGNAN ES, et al., 2016). Ao pesquisar sobre as práticas de “Engajamento no trabalho”, a ideia de que o engajamento no trabalho é um estado mental disposicional positivo de intenso prazer e conexão profunda com a atividade laboral (MAGNAN ES, et al., 2016). Alguns autores referem que profissionais engajados demonstram maior entusiasmo, iniciativa e recursos internos para lidar com as exigências laborais (FREITAS AB, et al., 2020).

O engajamento do trabalho pode ser um estado mental positivo que produza um sentimento de realização relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (SCHAFELI VB, et al., 2002). Tal acepção está descrita na **Figura 3**.

**Figura 3** - Dimensões do engajamento no trabalho.



**Fonte:** Reginatto APA, et al., 2023. Fundamentado em: Shafeli VB, et al. 2002; Abreu ES, et al., 2009; Chiavenato I, 2009; Oliveira MCF, et al., 2010.

A **Figura 3** demonstra que o engajamento do trabalho depende de três fatores: vigor, dedicação e absorção, os quais exigem esforços, comprometimento e prazer no que se está realizando para atingir o objetivo proposto. Por exemplo, vigor se relaciona com empolgação e energia para realizar a tarefa, a dedicação é o envolvimento que o colaborador dispõe na tarefa e a absorção, a concentração na atividade. A partir das ideias evidenciadas nas pesquisas aqui reportadas, o trabalho em UAN, executado pelo gestor da unidade, seja um nutricionista ou não, precisa estar ancorado nesses pressupostos para que o princípio da ação colaborativa seja de fato implementado (GARBIN K, et al., 2019). Além disso, investir na qualificação dos trabalhadores de alimentação coletiva proporcionará uma maior efetividade nas ações empreendidas pelos manipuladores de alimentos e pelas empresas de refeições coletivas visando uma maior qualidade do processo de trabalho tão requerido pelo setor (AGUIAR OB, et al., 2010).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das reflexões pontuadas pelas pesquisas reverberadas neste artigo, compreende-se que a prática diária no trabalho em uma UAN exige o entendimento da logística do trabalho do gestor em conjunto com sua equipe, não só no âmbito organizacional interno e suas áreas de apoio, mas também no contato externo que envolve, clientes e fornecedores. A eficiência da comunicação entre os membros da equipe mantém as boas relações interpessoais, auxiliando na execução do trabalho de todos de maneira efetiva e atuação dos nutricionistas deve ser baseada na formação profissional da área da saúde, no fortalecimento da promoção de saúde nas ações de gerenciamento da unidade e na abrangência das preocupações com as próprias condições de trabalho dos colaboradores da UAN. Nesse sentido, o fazer laboral desses profissionais envolve ações ágeis tendo em vista a resolução de problemas. É necessário, então, que o profissional gestor, seja ele nutricionista ou não, imerso em uma UAN saiba como atender a demanda do cliente, para assim garantir a parceria com a marca da empresa que ali está sendo representada pela gestão da unidade e sua equipe de colaboradores. A atuação interprofissional precisa ser constante, pois os profissionais necessitam entender quais as tarefas devem cumprir e com quem irão atuar para que a alimentação seja produzida de forma adequada e segura prezando os preceitos das Boas Práticas de Manipulação, a fim de que se garanta a harmonia no trabalho e a segurança alimentar de toda comunidade envolvida nas UAN.

**REFERÊNCIAS**

1. ABREU ES, et al. *Gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição: um modo de fazer*. 8 ed. São Paulo: Editora Metha LTDA. 2023; 416p.
2. AGUIAR, OB, et al. Descrição sociodemográfica, laboral e de saúde dos trabalhadores do setor de serviços de alimentação dos restaurantes populares do estado do Rio de Janeiro. *Revista de Nutrição*, 2010; 23 (6).
3. AGUIAR, OB, et al. Educação formal, informal e não-formal na qualificação profissional dos trabalhadores de alimentação coletiva. *NUTRIRE: Revista da Sociedade Brasileira de Alimentação e Nutrição*, 2010; 35 (3), 87–96.
4. ALBUQUERQUE, EN, et al. Riscos físicos em uma unidade de alimentação e nutrição: implicações na saúde do trabalhador. *Revista da Associação Brasileira de Nutrição*, 2012; 4(5), 40–47.
5. ARAÚJO MBS, ROCHA, PM. Trabalho em equipe: Um desafio para a consolidação da estratégia de saúde da família. *Ciência e Saúde Coletiva*, 2007; 12(2), 455–464.
6. AZEVEDO TFC e ARAÚJO MBS. Atuação do nutricionista como gestor de restaurantes industriais de Uberaba-MG, baseado no perfil de liderança visionária. *Caderno Pós-Gradua Fazu*, 2010; 23(3), 1–8.
7. BERTIN CHFP, et al. O trabalho sob a ótica das manipuladoras de alimentos de uma unidade hospitalar. *Revista de Nutrição*, 2009; 22 (5), 643–652.
8. RESOLUÇÃO CFN Nº 600, DE 25 de fev de 2018. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação e dá outras providências. 2022.
9. CHAVES LG, et al. Reflexões sobre a atuação do nutricionista no Programa Nacional de Alimentação Escolar no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2013; 18(4), 917–926.
10. CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel da Gestão do Talento Humano*. 3 ed. 2009.
11. COLARES LGT e FREITAS CM. Processo de trabalho e saúde de trabalhadores de uma unidade de alimentação e nutrição: entre a prescrição e o real do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 2007; 23(12), 3011–3020.
12. CORRÊA RS, et al. Atuação do Nutricionista no Programa Nacional de Alimentação Escolar na Região Sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2017.
13. DA COSTA RL, et al. Satisfaction of nutritionists who work in food service. *Revista de Nutrição*, 2019; 32, 1–14.
14. DE SOUZA AA, et al. Atuação de nutricionistas responsáveis técnicos pela alimentação escolar de municípios de Minas Gerais e Espírito Santo. *Ciência e Saúde Coletiva*, 2017; 22(2), 593–606.
15. FRARE AB e BEUREN IL. Effects Of Information On Job Insecurity And Work Engagement In Times Of Pandemic. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 2020; 60(6), 400–412.
16. FREITAS AB, et al. Avaliação da Satisfação dos Usuários com o Serviço de uma Unidade de Saúde de Porto Alegre. *Anais do 12o Congresso Internacional da Rede Unida*, 6(supl.3), 4100, 2020.
17. GARBIN K, et al. A Idade como Diferencial no Engajamento dos Profissionais de Enfermagem Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2019.
18. INGELS DJ, et al. Interprofessional teamwork in healthcare: Observations and the road ahead. *Journal of interprofessional care*, 2022; 1–8.
19. LACERDA MR e COSTENARO RGS. *Metodologia da pesquisa para a enfermagem e saúde*. 2. ed.
20. LEMOS MP e PROENÇA RPC. Melhoria da qualidade higiênico Sanitária de refeições coletivas: Um estudo de caso considerando a Ergonomia. *Revista Nutrição em Pauta*, 50, 37–41, 2021.
21. MAGNAN ES, et al. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 2016; 15(2), 133–140.
22. MARQUES RJR. Análise do trabalho em Equipe Multiprofissional Para Ações de Alimentação e Nutrição Na Atenção Básica. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2020; 18(1), 1–17.
23. MARTINS MG. Revisão integrativa sobre o conceito de trabalho em equipe na perspectiva da integralidade na atenção primária à saúde. 2013.
24. MELLO AL, et al. Profile of the national school food program dietitian in the Brazilian Northeast. *Revista de Nutrição*, 2012; 25(1): 119–132.



25. NÓBREGA ABN, et al. Competências gerenciais do nutricionista gestor de unidades de alimentação terceirizada. *RAUnP*, 2012; 4(2), 49–60.
26. OLIVEIRA MCF, et al. Visão global da gestão de uma Unidade de Alimentação e Nutrição Institucional. *Nutrire Revista da Sociedade Brasileira de Alimentação e Nutrição*, 2010; 35(3): 115–131.
27. PAIVA JCM, et al. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2015; 15(1): 218–239.
28. PEDUZZI M e AGRELI HF. Teamwork and collaborative practice in primary health care. *Interface: Communication, Health, Education*, 2018; 22: 1525–1534.
29. PROENÇA RPC. Ergonomia e organização do trabalho em projetos industriais: uma proposta no setor de alimentação coletiva. 1993.
30. RIBEIRO KP. A percepção de estudantes de um curso de especialização em Saúde coletiva de uma universidade pública do Oeste de Santa Catarina, acerca da interprofissionalidade. 2021.
31. RODRIGUES KM, et al. Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2007; 12(4): 1021–1031.
32. ROTHER, Edna Terezinha. Revisão sistemática X Revisão narrativa. *Acta Paulista de Enfermagem*, 2007; 22(002).
33. SCHAFELI VB, et al. The measurement of engagement and burnout a two-sample confirmatory factor analytic approach. *IOSR Journal of Business and Management*, 2002; 18(10): 19–25.
34. SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Portaria n. 78/2009. 2009.
35. SOARES NT e AGUIAR AC. Diretrizes curriculares nacionais para os cursos de nutrição: avanços, lacunas, ambiguidades e perspectivas. *Revista de Nutrição*, 2010; 23(5): 895–905.
36. STICCA MG, et al. Condições de Trabalho e Saúde de trabalhadores em um restaurante universitário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2019; 19(3): 583–603.