

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

MARCOS VINÍCIUS LOPES DA SILVA

MARINA BURIN FIRMINO

**IMPLANTAÇÃO DO MANUAL DE DIETAS PARA COLABORADORAS NO
SERVIÇO DE NUTRIÇÃO DIETÉTICA NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL**

**CASCAVEL
2024**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

MARCOS VINÍCIUS LOPES DA SILVA

MARINA BURIN FIRMINO

**IMPLANTAÇÃO DO MANUAL DE DIETAS PARA COLABORADORAS NO
SERVIÇO DE NUTRIÇÃO DIETÉTICA NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL**

Artigo apresentado como requisito parcial na
nota final do estágio de UAN no Hospital
São Lucas, pelo Centro Universitário FAG.

Prof. Responsável (a): Adriana H. Martins

CASCAVEL

2024

1. INTRODUÇÃO

Nas empresas modernas, a área de Treinamento e Desenvolvimento visa proporcionar aos colaboradores oportunidades de aprendizado. Isso inclui não apenas abordar as lacunas de competências existentes, mas também prepará-los para novas responsabilidades e capacitá-los para a utilização eficaz das tecnologias emergentes. Essas iniciativas visam alinhar as habilidades da equipe com as demandas e desafios do ambiente empresarial globalizado.(Borges Andrade e Castro 1996).

Desde os anos 1970, diversos estudos têm se dedicado a investigar o treinamento dentro das organizações, oferecendo insights valiosos sobre os diferentes aspectos que devem ser considerados na avaliação dos programas de treinamento em todas as suas fases. Segundo Tamayo e Abbad (2006), ao longo das últimas duas décadas, a pesquisa sobre avaliação de treinamento tem se consolidado, revelando resultados variados que exercem influência direta na transferência e no impacto do treinamento, tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Para Campus et al. (2004), essa postura pode ser explicada pela falta de preparo dos gestores em compreender a amplitude desse campo de conhecimento e os benefícios que ele pode proporcionar à organização.

Na concepção popular,aprendizagem é entendida como o processo, habilidade ou disciplina de adquirir conhecimento em qualquer área específica (Michaelis, 2008).

A aprendizagem, pode ser conceituada como uma mudança duradoura no potencial comportamental de um indivíduo, decorrente da experiência e com significância para o sujeito. Esse processo não apenas modifica a habilidade, mas também a disposição para realizar atividades de maneira diferente. As teorias da aprendizagem surgem da tentativa de sistematizar observações, hipóteses, leis, princípios e especulações sobre o comportamento humano, buscando, em geral, organizar e estruturar o processo de aprendizagem humana (Lefrançois, 2008).

A avaliação educacional e, principalmente, a avaliação dos resultados dos programas de capacitação são áreas frequentemente subdesenvolvidas nas propostas educacionais. Embora sua importância seja reconhecida, sua implementação efetiva e a alocação de recursos correspondentes muitas vezes são tratadas como questões secundárias. A função primordial dessa avaliação é aprimorar as ações em curso, fornecendo suporte às decisões tomadas e alinhando as iniciativas conforme necessário. Ela atua como um mecanismo que integra e mantém a análise crítica dos projetos em andamento, facilitando seu desenvolvimento ao reorientar ou aprofundar processos, avaliando tanto as realizações quanto os desafios enfrentados, e reduzindo as lacunas entre as fontes de financiamento, conforme destacado pela OPAS (2002).

De acordo com MELLO et al. (1998), o conceito de resultados, inicialmente, está frequentemente relacionado aos aspectos financeiros. Entretanto, no contexto

da saúde, é essencial considerar outras dimensões além dos custos. Isso inclui resultados clínicos e as implicações éticas e sociais resultantes da implementação de atividades específicas nessa área.

2. METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado por uma pesquisa exploratória que adotou uma abordagem quantitativa, o período de pesquisa foi programado para ocorrer entre o mês de Abril e Maio de 2024.

Foram avaliadas 19 funcionárias (copeiras) do serviço de nutrição de um ambiente hospitalar. A escolha das participantes foi realizada a partir da compreensão de que elas estão ligadas diretamente com a montagem e distribuição dessas refeições produzidas na cozinha e distribuídas ao decorrer de todos os setores do hospital. Para isso é necessário que se tenha conhecimento básico a respeito dos alimentos e dietas, que são preparadas e distribuídas a cada paciente hospitalizado, bem como particularidades, especificidades, propriedades e função de cada dieta ao intervalo.

Para a execução desse projeto, foi utilizado um questionário de forma virtual como instrumento de coleta de dados. O questionário foi elaborado com base no programa de videoaulas gravadas sobre o manual de dietas. O mesmo é dividido em cinco sessões, com vinte e duas perguntas de múltipla escolha, elaboradas com a referência de manual de dietas, visando informações a respeito dos modelos alimentares, tipos de dietas, características e principais funções de cada uma.

As questões estão organizadas sequencialmente, abordando inicialmente a identificação do colaborador e o número de registro (01 a 02), seguida de perguntas que são divididas em módulos; Módulo 01: Introdução e Dieta Normal (03 a 06), Módulo 02: Dieta com Alteração de Consistência (07 a 10), Módulo 03: Dieta com alteração de Nutrientes (11 a 14), Módulo 04: Dieta para necessidades Específicas (15 a 18) e por fim, Módulo 05: Dietas Vegetarianas (19 a 22).

A plataforma utilizada para a pesquisa foi o Google Formulários, garantindo o armazenamento seguro dos dados no servidor da plataforma, sendo acessível apenas ao orientador responsável e aos estagiários que aplicaram o treinamento.

3. Discussão e Resultados

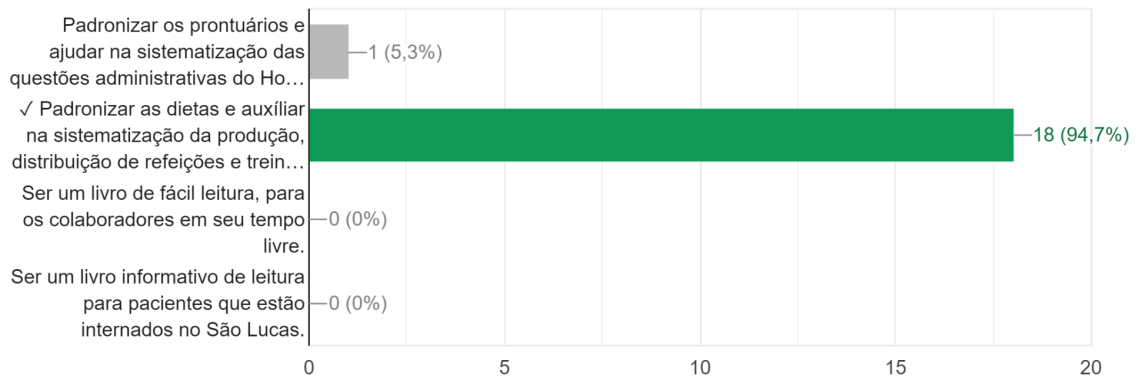
Os resultados da pesquisa revelaram informações significativas sobre o conhecimento técnico e teórico das copeiras em uma fundação hospitalar em relação ao manual de dietas. A amostra foi composta por 19 copeiras, com idade média de 35 anos, variando entre 20 e 60 anos, e a maioria das participantes possuía ensino médio completo e experiência prévia em serviços de alimentação. Do total, 100% eram do sexo feminino completando todo quadro de funcionárias em ambos os plantões das 6:30 as 18:30. A análise das respostas revelou um nível variável de conhecimento técnico entre as participantes em relação aos princípios e recomendações apresentadas no manual de dietas.

Cerca de 85% dos participantes demonstraram compreensão adequada das diretrizes nutricionais, enquanto 15% apresentaram dificuldades em interpretar e

aplicar as informações do manual, em relação aos 15% se refere a copeiras que obtiveram nota abaixo da média, nota menor que >7.

01- Qual o objetivo do Manual de dietas ?

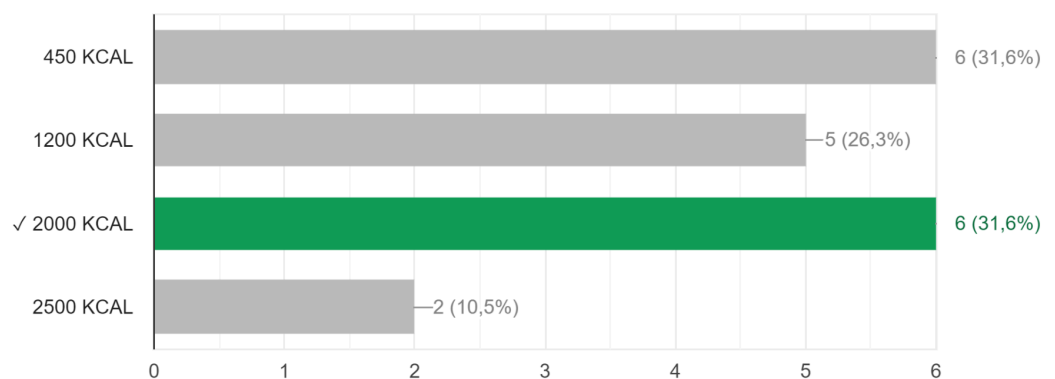
18 / 19 respostas corretas



Quanto ao objetivo do manual de dietas, grande parte das colaboradoras da instituição souberam identificar e entender a finalidade e proposta da criação do manual, isso reflete também no entendimento a respeito do significado do mesmo.

02- A divisão dietética proposta para as refeições servidas diariamente na FHSL é baseada em uma dieta com ?

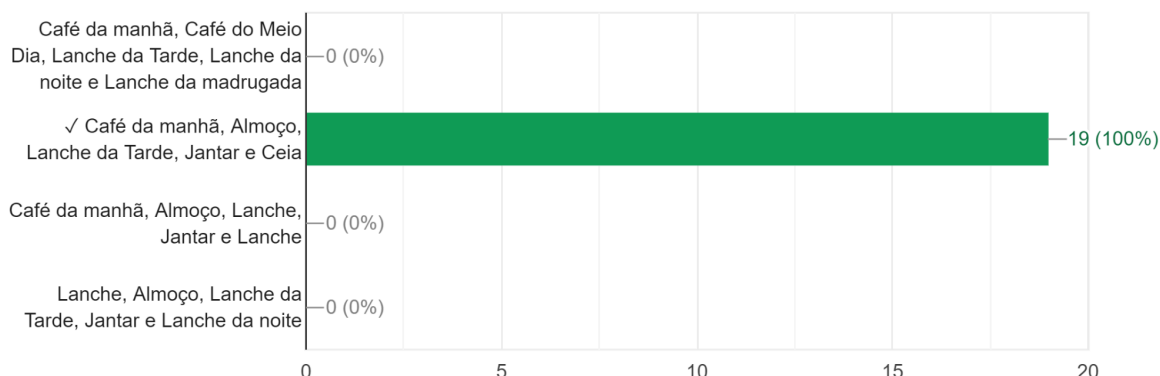
6 / 19 respostas corretas



Na segunda parte, logo após a pergunta foi observado com mostra o gráfico acima, a questão que foi mais errada com frequência entre as copeiras. Isto se deve ao fato de que muitas delas não se deram atenção na hora da leitura e interpretação da questão, outro fator que corroborou para o erro, é que grande parte do conhecimento dietético pertence a atividade privativa do nutricionista, não sendo um conhecimento acessível a todos.

04- A Dieta Normal é fracionada em 5 refeições das quais :

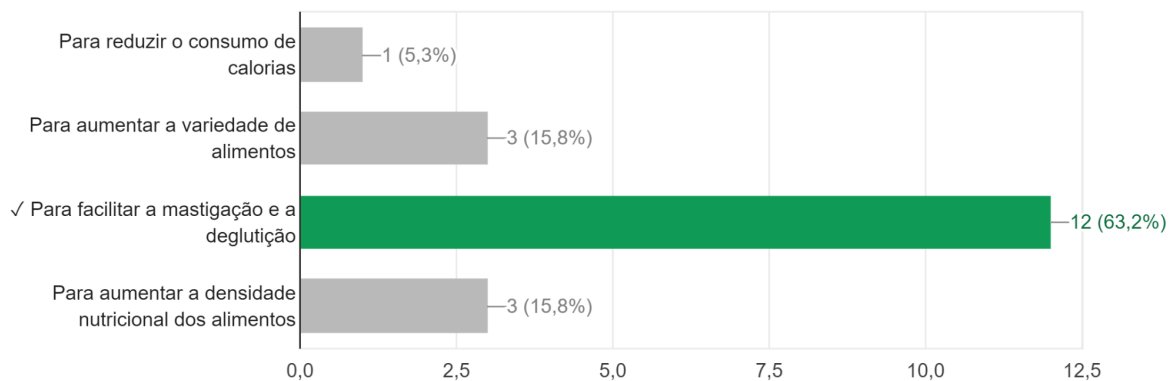
19 / 19 respostas corretas



Por outro lado, visto no gráfico acima 100% de todo o quadro de funcionárias copeitas do Hospital tiveram sucesso no acerto desta questão, isso se deve ao contato direto na montagem e preparação das refeições, que elas têm na rotina ao decorrer do dia, e na preparação e distribuição das refeições a serem entregues aos pacientes internados na instituição.

01- Qual é o principal motivo para alterar a consistência da dieta de uma pessoa ?

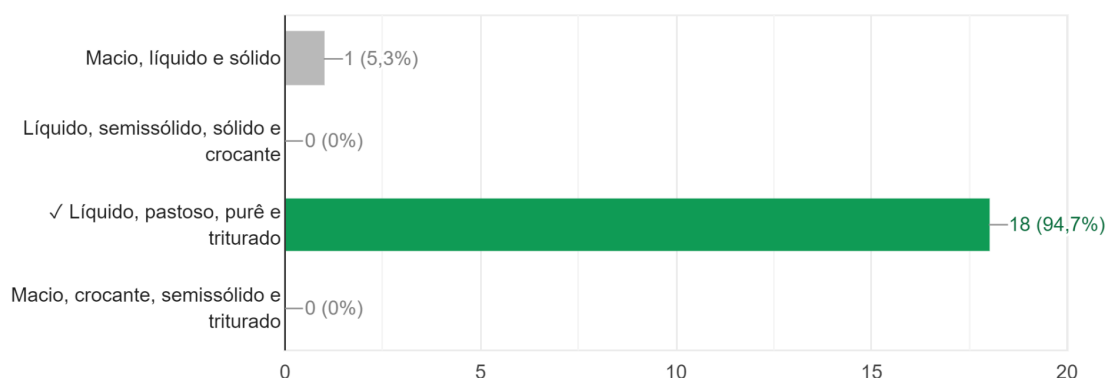
12 / 19 respostas corretas



Observa-se que grande parte da maioria obteve acerto na questão 63,2%, entretanto 36,8% não acertaram.

04-Quais são os diferentes níveis de consistência de alimentos frequentemente recomendados para pessoas com dificuldades de mastigação ou deglutição?

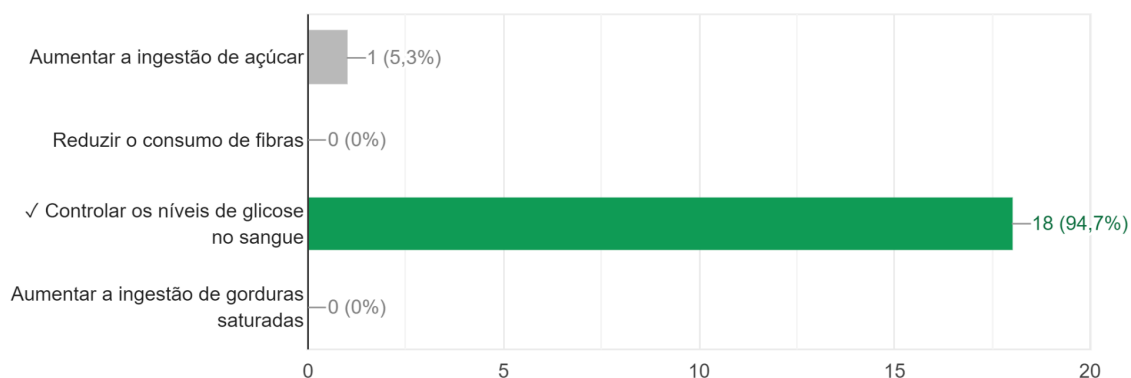
18 / 19 respostas corretas



É possível compreender que grande parte das copeiras que participaram do treinamento, tiveram sucesso em responder esta questão, isso se deve também ao fato de que na unidade da produção das refeições no hospital elas podem observar a comida que é colocada em embalagens transparentes na montagem das refeições e enviadas para este público específico.

03- Qual é o principal objetivo de uma dieta com alteração de nutrientes para pacientes com diabetes?

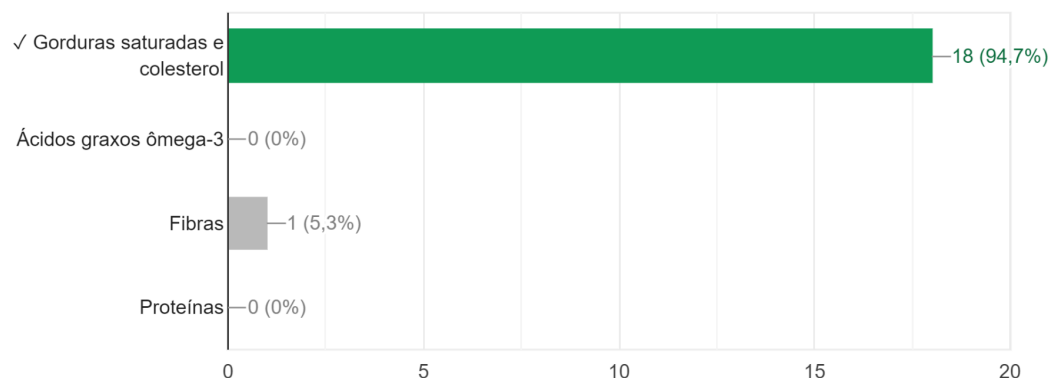
18 / 19 respostas corretas



Referente ao principal objetivo quando falamos de pacientes portadores de diabetes, é possível compreender este resultado por parte das copeiras ao analisar que existe o contato e a interação por parte de todas as funcionárias, uma vez que ao distribuir as refeições pelo hospital, é comum em muitos casos, copeiras atenderem pacientes que são portadores desta doença.

04- Que nutrientes são frequentemente limitados em uma dieta com restrição de colesterol?

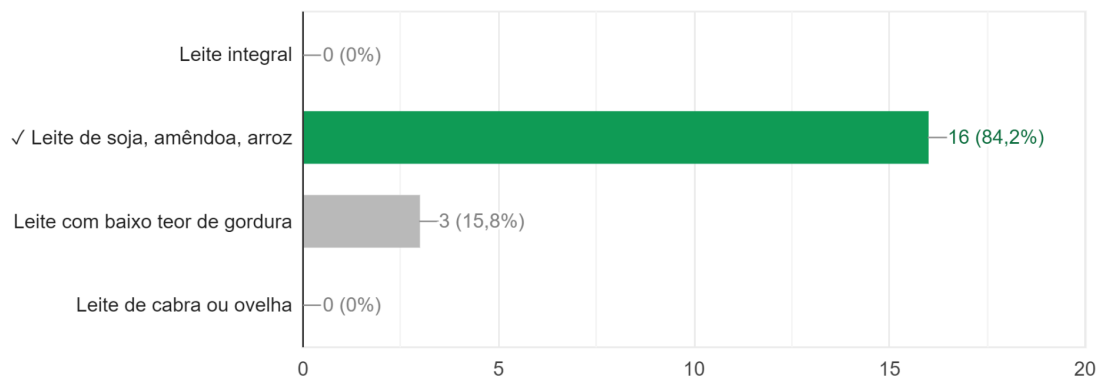
18 / 19 respostas corretas



Como falado no gráfico anterior, é possível observar um resultado semelhante na restrição ao colesterol, quando comparamos com o mesmo caso de pacientes com diabetes. A forma e contato na abordagem das copeiras aos internados é a mesma, isto por que é adotado um procedimento padrão

02- Que tipo de substitutos do leite são frequentemente recomendados para pessoas com intolerância ao leite?

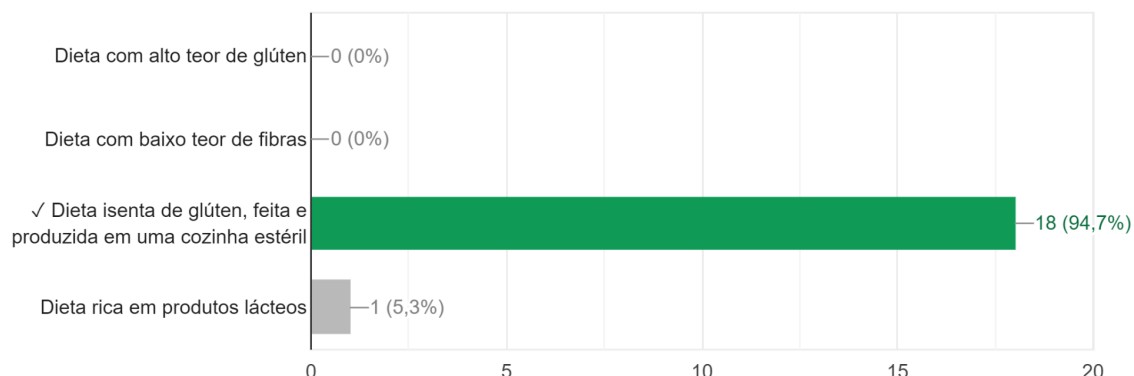
16 / 19 respostas corretas



Na seção seguinte foi constatado que esta questão teve acerto por grande parte do quadro de funcionárias copeiras do hospital, isso se deve ao fato da disponibilização por parte da instituição na substituição de leite comum, por leite zero lactose, leite de soja, leite de amêndoa e leite de arroz que estão disponíveis na cozinha.

04- Que tipo de dieta é frequentemente recomendado para pessoas com doença celíaca?

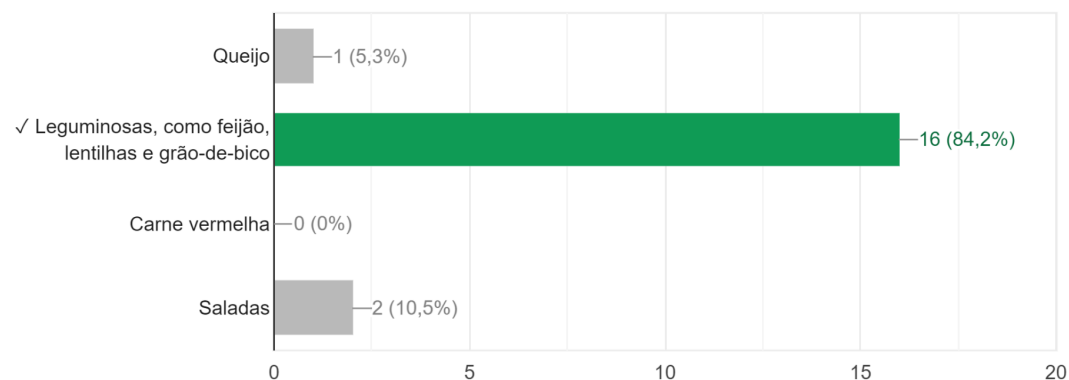
18 / 19 respostas corretas



Quanto a dieta recomendada para pacientes celíacos, é possível ver que 94,7% das copeiras acertaram a questão, por entenderem que este tipo de paciente necessita de uma dieta livre de glúten, preparada e produzida em uma cozinha estéril, adotando boas práticas e normas para a manipulação e segurança deste alimento.

02- Qual é a principal fonte de proteína em dietas vegetarianas?

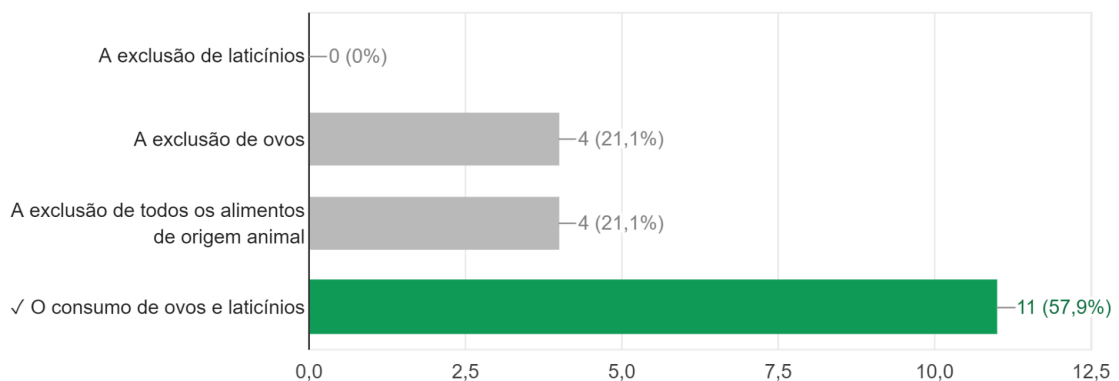
16 / 19 respostas corretas



Na seção final do questionário do manual de dietas, a segunda questão teve resultados positivos quando olhamos para dietas veganas 84,2%, representando um total de 16 pessoas que acertaram esta questão.

03-O que diferencia uma dieta Ovolactovegetariana de uma dieta vegetariana estrita?

11 / 19 respostas corretas



Por final 57,9% das pessoas que responderam o questionário acertaram e 42,1% acabaram errando esta questão, isto se deve pelo fato de que no meio inserido onde estamos hoje, as dietas de origem vegana, vegetariana e ovolactovegetariana são modelos alimentares e dietas que são novas aos olhos da população isso acabando não trazendo tanta informação muito menos conhecimento acerca disso, fazendo com que muitas pessoas não conheçam e não entendam a respeito disto.

Após a aplicação do treinamento sobre o manual de dietas, observou-se um aumento significativo no conhecimento técnico das coqueiras em relação aos princípios nutricionais e recomendações apresentadas. Isso foi evidenciado por meio do teste de conhecimento durante o treinamento, nos quais as coqueiras demonstraram uma melhoria.

Além do aumento no conhecimento teórico, o treinamento também teve um impacto positivo na prática profissional das coqueiras. Elas relataram uma maior confiança pós questionário, na seleção e preparo de alimentos adequados para diferentes necessidades dietéticas dos pacientes, resultando em uma qualidade e padronização balanceada de refeições no hospital.

4. Conclusão

Portanto, conclui-se que o treinamento sobre o manual de dietas é uma estratégia eficaz para melhorar o conhecimento e a prática profissional das coqueiras em hospitais. No entanto, é importante fornecer suporte contínuo e oportunidades de atualização para garantir a sustentabilidade desses benefícios a longo prazo.

Após o treinamento, observou-se uma maior adesão das coqueiras ao manual de dietas no planejamento e preparo das refeições. Elas demonstraram familiaridade com as diretrizes apresentadas no manual e relataram sua utilização como uma ferramenta prática e útil no dia a dia de trabalho. Apesar dos resultados positivos, algumas coqueiras destacaram desafios na implementação do manual de dietas, como o acesso e manuseio a tecnologia das videoaulas e aplicação do questionário, a dificuldade de separar um tempo para destinar ao treinamento, e se concentrar e a questão de aprovação social a respeito das notas e desempenho no questionário. Esses fatores podem afetar a capacidade das coqueiras de seguir rigorosamente as recomendações do manual em todas as situações.

Este estudo destacou a importância de investir em treinamento e capacitação para as profissionais coqueiras de um centro hospitalar, visando melhorar a qualidade e a adequação das refeições oferecidas aos pacientes. O manual de dietas e o treinamento do manual de dietas emergem como uma ferramenta valiosa nesse processo, fornecendo orientações claras e baseadas em evidências e material científico para promover uma alimentação saudável e equilibrada.

5. Referências

Borges-Andrade JE, Oliveira-Castro GA. Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre suas pesquisas científicas. Rev Adm. 1996;31(2):112-25.

Tamayo N, Abbad GS. Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. Rev Adm Contemp [Internet]. 2006 [citado 2010 dez. 23];10(3):9-28. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v10n3/a02v10n3.pdf>.

Campos KC, Barduchi AL, Marques DG, Ramos KP, Santos LA, Becker TJ, et al. Avaliação do sistema de treinamento e desenvolvimento em empresas paulistas de médio e grande porte. Psicol Reflex Crít. 2004;17(3):435-46.

Michaelis. Dicionário escolar da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos; 2008.

LeFrançois GR. Teorias da aprendizagem. São Paulo: Cengage Learning; 2008.

Organización Panamericana de la Salud (OPAS). Capacitación del personal de los servicios de salud. Quito; 2002. (Proyectos relacionados com los procesos de reforma sectorial, 137).

MELLO, J. B.; CAMARGO, M. O. Qualidade na saúde: práticas e conceitos. Normas ISO nas áreas médico-hospitalar e laboratorial. São Paulo: Best Seller, 1998.