

2º Estudo do Percurso Socioprofissional

dos Membros da Ordem dos Nutricionistas



ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	8
1. INTRODUÇÃO	10
2. METODOLOGIA.....	11
2.1. Recolha de dados	11
2.2. Fluxograma	12
2.3. Comparação da amostra obtida com o universo de membros.....	13
3. DEMOGRAFIA	19
3.1. Evolução do número de membros da Ordem dos Nutricionistas	19
3.2. Caracterização demográfica	20
4. FORMAÇÃO	23
4.1. Formação inicial – título académico habilitante	23
4.2. Formação pós-graduada.....	29
5. EMPREGO.....	36
5.1. Desemprego	36
5.2. Situação atual de emprego	40
5.2.1. Volume de trabalho.....	40
5.2.2. Condição no emprego	42
5.2.3. Multiemprego.....	48
5.2.4. Remuneração	53
5.2.5. Setor de atividade	59
5.3. Perceções dos membros acerca da atividade profissional	62
5.3.1. Exercício profissional.....	62
5.3.2. Formação profissional	65
5.3.3. Carreira	67
5.3.4. Função social	71
5.3.5. Equilíbrio trabalho/vida pessoal	73
5.4. Adequação de competências às exigências da atividade profissional.....	76
5.4.1. Comunicação/Informação.....	76
5.4.2. Conhecimentos.....	77
5.4.3. Gestão	78
6. RELAÇÃO FORMAÇÃO – PROFISSÃO	79
6.1. Enquadramento do emprego principal com a área da formação inicial	79
6.2. Contribuição da formação inicial para o desempenho profissional	81

6.3.	Adequação da exigência no emprego principal com o percurso acadêmico	84
7.	FUTURO	87
7.1.	Futuro – Áreas de Atuação.....	87
7.2.	Futuro – Locais de trabalho.....	88
8.	RESULTADOS TRANSVERSAIS	91
8.1.	Situação no emprego atual	91
8.1.1.	Diferenças geracionais	91
8.1.2.	Diferenças regionais	93
8.1.3.	Diferenças por grau acadêmico.....	95
8.1.4.	Diferenças por área de atuação no emprego principal	96
8.1.5.	Diferenças por sexo.....	98
8.2.	Contribuição relativa das variáveis de caracterização	100
9.	CONCLUSÕES.....	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fluxograma geral do questionário	12
Figura 2. Distribuição dos nutricionistas por situação da inscrição, comparação entre universo e amostra, 2019.	14
Figura 3. Distribuição dos nutricionistas e amostra obtida por faixa etária, comparação entre universo e amostra, 2019.	14
Figura 4. Distribuição dos nutricionistas e amostra obtida por sexo, comparação entre universo e amostra.	15
Figura 5. Distribuição dos nutricionistas por região de residência, comparação entre universo e amostra. ...	15
Figura 6. Distribuição dos nutricionistas por nível mais elevado de qualificação acadêmica, comparação com inquérito de 2014.	16
Figura 7. Distribuição dos inquiridos por tempo decorrido após conclusão da formação inicial.	17
Figura 8. Distribuição dos inquiridos por período de conclusão da formação inicial face à implementação do Processo de Bolonha.	17
Figura 9. Área de atuação no emprego principal, 2019.	18
Figura 10. Evolução do número de membros efetivos da Ordem dos Nutricionistas, 2011 a abril de 2019. ...	19
Figura 11. Evolução da distribuição dos membros efetivos da Ordem dos Nutricionistas, 2011 a abril de 2019. Dados correspondem a série cumulativa.	20
Figura 12. Pirâmide etária dos nutricionistas, 2019.	21
Figura 13. Nacionalidade dos inquiridos, 2019.	21
Figura 14. País de residência dos inquiridos, 2019.	22
Figura 15. Perfil etário por regiões, 2019.	22
Figura 16. Diplomados em ciências da nutrição, dietética, dietética e nutrição 2003-2018, por tipologia de IES.	23
Figura 17. Diplomados em ciências da nutrição, dietética e dietética e nutrição 2003-2018, por subsistema de ensino superior.	24
Figura 18. Diplomados em ciências da nutrição, dietética e dietética e nutrição inscritos na Ordem dos Nutricionistas, por ano de conclusão do título acadêmico habilitante, 2003 a 2018.	25
Figura 19. País de conclusão da formação inicial, 2019.	25
Figura 20. Avaliação dos conhecimentos teóricos obtidos na formação inicial por ano de término e inscrição na Ordem, 2014 e 2019.	27
Figura 21. Avaliação dos conhecimentos teóricos obtidos na formação inicial por área de atuação principal, 2014 e 2019.	27
Figura 22. Avaliação da formação inicial – obtenção de rede de contactos ou competências relacionais, distribuição por ano de término e inscrição na Ordem, 2014 e 2019.	28
Figura 23. Avaliação da formação inicial – obtenção de rede de contactos ou competências relacionais, distribuição por área de atuação principal, 2014 e 2019.	28
Figura 24. Grau académico mais elevado, distribuição por sexo, 2019.	29
Figura 25. Grau académico mais elevado, distribuição por região de residência, 2019.	30
Figura 26. Grau académico mais elevado, distribuição por área de atuação, 2019.	31
Figura 27. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por sexo, 2014 e 2019.	31
Figura 28. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por período de conclusão da formação inicial face à implementação do Processo de Bolonha, 2014 e 2019.	32

Figura 29. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por região de residência, 2014 e 2019.	32
Figura 30. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	33
Figura 31. Tempo decorrido entre a conclusão da licenciatura habilitante e conclusão do mestrado, distribuição por ano de conclusão da formação inicial, 2019.	34
Figura 32. Tempo decorrido entre a conclusão da licenciatura habilitante e conclusão do doutoramento, distribuição por ano de conclusão da formação inicial, 2019.	34
Figura 33. País de conclusão do mestrado ou do doutoramento, 2019.	35
Figura 34. Situação durante a prossecução do mestrado ou doutoramento, 2019.	35
Figura 35. Desemprego por grau académico concluído, 2015 e 2019.	36
Figura 36. Desemprego por região de residência, 2014 e 2019.	37
Figura 37. Desemprego por sexo e por anos decorridos após conclusão da formação inicial, 2014 e 2019. ...	37
Figura 38. Evolução da taxa de desemprego com a idade (23-35 anos), 2014 e 2019.	38
Figura 39. Desemprego de longa duração por grau académico, 2015 e 2019.	38
Figura 40. Desemprego de longa duração por sexo e por anos decorridos após conclusão da formação inicial, 2014 e 2019.	39
Figura 41. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por grau académico concluído, 2014 e 2019.	40
Figura 42. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por região de residência, 2014 e 2019.	41
Figura 43. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	41
Figura 44. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por anos após formação inicial, 2014 e 2019.	42
Figura 45. Condição no emprego por grau académico, 2019.	43
Figura 46. Condição no emprego por região de residência, 2019.	43
Figura 47. Condição no emprego por área de atuação no emprego principal, 2019.	44
Figura 48. Condição no emprego por anos decorridos após conclusão da formação inicial e por sexo, 2019.	45
Figura 49. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por grau académico concluído, 2019.	45
Figura 50. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por região de residência, 2019.	46
Figura 51. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por área de atuação no emprego principal, 2019.	47
Figura 52. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem anos decorridos após formação inicial e sexo, 2019.	47
Figura 53. Incidência de multiemprego por grau académico, 2014 e 2019.	48
Figura 54. Incidência de multiemprego por anos decorridos após formação inicial, idade e sexo, 2014 e 2019.	49
Figura 55. Incidência de multiemprego por região de residência, 2014 e 2019.	49
Figura 56. Incidência de multiemprego por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	50
Figura 57. Número médio de empregos por grau académico, 2014 e 2019.	51
Figura 58. Número médio de empregos por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.	51
Figura 59. Número médio de empregos por região, 2014 e 2019.	52
Figura 60. Número médio de empregos por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	52
Figura 61. Remuneração bruta mensal média, por grau académico, 2014 e 2019.	53

Figura 62. Remuneração bruta mensal média, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019....	53
Figura 63. Remuneração bruta mensal média, por região, 2014 e 2019.....	54
Figura 64. Remuneração bruta mensal média, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	55
Figura 65. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 505 euros, por grau académico, 2014 e 2019.	55
Figura 66. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por grau académico, 2014 e 2019.	56
Figura 67. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 505 euros, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.	56
Figura 68. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.	57
Figura 69. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por região, 2014 e 2019.	57
Figura 70. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	58
Figura 71. Setor de atividade por grau académico, 2019.	59
Figura 72. Setor de atividade por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.	60
Figura 73. Setor de atividade por região, 2019.....	60
Figura 74. Setor de atividade por área de atuação no emprego principal, 2019.	61
Figura 75. Remuneração média por setor de atividade, 2019.....	61
Figura 76. Perceções sobre exercício profissional no emprego principal, 2019.....	62
Figura 77. Avaliação da perceção da autonomia na atividade profissional, por área de atuação, 2019.	63
Figura 78. Avaliação da perceção do grau de participação na tomada de decisões na atividade profissional, por área de atuação, 2019.....	63
Figura 79. Avaliação da perceção do grau de boa relação com os colegas de trabalho, por área de atuação, 2019.....	64
Figura 80. Avaliação da perceção de ter uma carga de trabalho reduzida no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	64
Figura 81. Perceções sobre formação profissional no emprego principal, 2019.....	65
Figura 82. Perceção acerca da exposição a novos desafios profissionais no emprego principal, por área de atuação, 2019.	66
Figura 83. Perceção acerca da obtenção de boas oportunidades de formação contínua no emprego principal, por área de atuação, 2019.	66
Figura 84. Perceção acerca das oportunidades de aquisição de novos conhecimentos através de colegas de trabalho, por área de atuação, 2019.....	67
Figura 85. Perceções sobre a carreira profissional dos inquiridos, 2019.....	68
Figura 86. Perceção acerca da estabilidade do vínculo contratual, por área de atuação, 2019.	68
Figura 87. Perceção de salário elevado no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	69
Figura 88. Perceção acerca das oportunidades de progressão na carreira no emprego principal, por área de atuação, 2019.	69
Figura 89 Perceção acerca da definição de objetivos de desempenho quantificáveis no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	70
Figura 90. Perceções dos inquiridos sobre o papel social da atividade desenvolvida no emprego principal, 2019.	71
Figura 91. Perceções acerca da exigência ética no emprego principal, por área de atuação, 2019.	71
Figura 92. Perceções acerca da utilidade social no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	72

Figura 93. Percepções acerca do prestígio e estatuto social elevado no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	72
Figura 94. Percepções dos inquiridos sobre o equilíbrio entre trabalho / vida pessoal e familiar, 2019.	73
Figura 95. Percepções acerca do enquadramento do tempo para atividades de lazer e tarefas familiares proporcionado pela relação laboral no emprego principal, por área de atuação, 2019.....	74
Figura 96. Percepções acerca da flexibilidade de horários no emprego principal, por área de atuação, 2019. .	74
Figura 97. Percepções acerca da adequação da localização do local de trabalho do emprego principal, por área de atuação, 2019.....	75
Figura 98. Proporção de nutricionistas que consideram ter nível de competências de comunicação iguais ou superiores às exigidas no emprego principal, 2019.....	76
Figura 99. Proporção de nutricionistas que considera que o seu nível de conhecimentos é igual ou maior que o exigido no emprego principal, 2019.....	77
Figura 100. Proporção de nutricionistas que considera que o nível de competências de gestão é igual ou superior ao exigido no emprego principal, 2019.	78
Figura 101. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por grau académico, 2019.	79
Figura 102. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.	80
Figura 103. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por região, 2019.	80
Figura 104. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por área de atuação no emprego principal, 2019.	81
Figura 105. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por grau académico, 2019.....	82
Figura 106. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.....	82
Figura 107. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por região, 2019.	83
Figura 108. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por área de atuação no emprego principal, 2019.....	83
Figura 109. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por grau académico, 2019.....	84
Figura 110. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.	85
Figura 111. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por região, 2019.	85
Figura 112. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por área de atuação no emprego principal, 2019.	86
Figura 113. Perspetivas relativas ao futuro das áreas de atuação tradicionais dos nutricionistas, 2019.	87
Figura 114. Locais de exercício profissional classificados segundo perspetivas de obtenção de boa remuneração, estabilidade e novas oportunidades de trabalho para nutricionistas, 2019.....	89

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Variáveis de caracterização	13
Tabela 2. Diferenças geracionais na situação de emprego atual dos nutricionistas, 2014 e 2019.	92
Tabela 3. Diferenças regionais na situação de emprego atual dos nutricionistas, 2014 e 2019.	94
Tabela 4. Diferenças na situação de emprego atual dos membros da Ordem dos Nutricionistas, por grau acadêmico mais elevado, 2014 e 2019.	95
Tabela 5. Diferenças na situação de emprego atual dos membros da Ordem dos Nutricionistas, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.	97
Tabela 6. Diferenças na situação de emprego atual dos nutricionistas, por sexo, 2014 e 2019.	98
Tabela 7. Variáveis explicativas utilizadas nos exercícios de regressão.	100
Tabela 8. Resultados da análise de regressão da variável “Remuneração bruta mensal.....	101
Tabela 9. Resultados da análise de regressão da variável “Estar empregado” (Probit).....	103

SUMÁRIO EXECUTIVO

A auscultação regular do percurso formativo e profissional dos membros da Ordem dos Nutricionistas permite conhecer com detalhe as variações e tendências no que respeita à integração laboral, áreas de exercício através da recolha sistematizada de informação.

O primeiro trabalho neste âmbito foi conduzido em 2014, com o objetivo da sua continuidade em períodos regulares de, no máximo, cinco anos, cumprido em 2019, com a realização do presente trabalho. Nos cinco anos que medeiam os questionários, observou-se o crescimento sustentado do número total de profissionais, que passou de 2343 para 4032. O número de membros estagiários tem-se mantido relativamente constante, oscilando entre os 300 e os 350 anualmente, com taxa de crescimento anual média situada nos 14%, ainda que a tendência seja para decrescer.

A nível **demográfico**, a profissão continua a ser caracterizada pela predominância de membros do sexo feminino (91%), com um perfil etário muito jovem: cerca de 40% dos nutricionistas têm idades inferiores a 30 anos. A distribuição regional também é similar à encontrada em 2014, com maior concentração nos grandes centros urbanos de Lisboa e Porto, sendo o Norte a região com maior número de profissionais.

O **perfil de formação** conheceu algumas alterações pontuais, com aumento da proporção de nutricionistas com formação pós-graduada, com efeito mais aparente nos que referem exercer na área de alimentação coletiva e restauração, que registam o aumento mais expressivo da proporção de membros com mestrado ou doutoramento face a 2014. A tendência para procurar formação pós-graduada cada vez mais cedo é notória no caso dos mestrados, e transversal às áreas de atuação, com maior expressão nos profissionais que residem nas regiões de Lisboa e Norte.

No que respeita à **formação inicial**, os indicadores de satisfação são muito positivos, ainda que menos favoráveis que os registados em 2014, com maior preponderância de avaliações intermédias em todas as dimensões analisadas. Destaca-se a boa avaliação da formação teórica obtida ao longo da licenciatura, que é francamente mais positiva. A adequação da formação inicial com o emprego atual é igualmente favorável, com cerca de 80% dos nutricionistas a reportarem elevado enquadramento da licenciatura com a atividade profissional que desempenham, valores mais baixos para profissionais que exercem em contexto de alimentação coletiva e restauração e indústria alimentar. Os menores graus de ajustamento verificam-se também nos membros mais jovens, que reportam contextos profissionais diferentes e mais atípicos.

O **desemprego** acompanhou a conjuntura económica nacional, com descidas acentuadas de 18,4 para 5,1%, com maior expressão nos membros mais jovens. O padrão etário do desemprego é semelhante em 2014 e 2019, e observa-se que a progressão na vida profissional leva, gradualmente, à melhoria da inserção no mercado laboral, tratando-se de um fenómeno transitório, mas que deve ser tido em conta como indicador das dificuldades registadas no início de carreira no acesso ao emprego. De facto, regista-se o aumento da proporção de membros com atividades profissionais correspondentes a menos de 25 horas semanais, tratando-se do principal determinante do nível remuneratório, sendo muito influenciado pela idade, que é o principal determinante das diferenças encontradas nas dimensões relacionadas com a atividade profissional, tal como em 2014. O multiemprego, também característico na profissão, exibiu os mesmos padrões encontrados anteriormente: os membros mais experientes apresentam diversos empregos, em complemento a um emprego principal usualmente a tempo inteiro, e os mais novos apresentam atividade profissional mais dispersa, com diversos empregos com carga horária equilibrada.

A classificação do **emprego atual** é, na generalidade, positiva, e os nutricionistas reportam níveis de satisfação elevados no que respeita à autonomia (81%), participação efetiva na tomada de decisões (66%), bom

ambiente de trabalho (68%). Neste domínio, é a carga de trabalho que é percecionada como exigente ou excessiva por cerca de metade dos membros. Ao nível da perceção da função social da sua atividade, os nutricionistas reportam elevada exigência de sentido de ética profissional (80%) e percecionam positivamente a utilidade social e oportunidade de ajuda ao próximo (60%). As avaliações menos favoráveis, ainda que sejam pouco negativas relacionam-se com as dimensões relativas ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, com apenas 30% dos membros a reportarem tempo suficiente para atividades de lazer ou tarefas familiares, e 37% a registarem flexibilidade adequada do horário de trabalho.

No que respeita a **perspetivas futuras**, a nutrição clínica é vista como a área de atuação com melhores perspectivas de obtenção de boa remuneração, embora seja percecionada como a que apresenta menos oportunidades futuras de emprego. A alimentação coletiva e restauração é vista como a de maior estabilidade, à semelhança do reportado em 2014. A área de atuação que é percecionada como tendo maior potencial para oportunidades de emprego é a nutrição comunitária e saúde pública, embora seja vista como aquela com menor potencial para obtenção de boa remuneração e a menos estável no que respeita à estabilidade.

1. INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados do segundo estudo socioprofissional dos membros da Ordem dos Nutricionistas, dando cumprimento aos objetivos definidos no que concerne à auscultação regular dos profissionais. Prevê-se, naturalmente a monitorização regular das dimensões aqui espelhadas, em períodos com alguma duração. Teve também este estudo o propósito de identificar características relativas à situação de emprego e formação dos nutricionistas que devam ser analisadas com maior frequência, através do desenvolvimento de questionários de preenchimento rápido que permitam o desenvolvimento de medidas cada vez mais orientadas para necessidades específicas relatadas pelos membros nestes momentos de recolha, que até agora têm registado forte adesão, mesmo com instrumentos de recolha que exigem algum tempo para a sua resposta, revelando o interesse e a valorização dos nutricionistas relativamente à tomada de decisões estratégicas para a classe que sejam baseadas na evidência.

A sua organização segue a estrutura geral do Estudo do Percurso Socioprofissional dos membros da Ordem dos Nutricionistas conduzido em 2014, contendo as secções iniciais os dados recolhidos, com apresentação detalhada, e uma seção final em que é possível a consulta de comparações mais transversais das dimensões analisadas, para quem procure ter uma perceção mais imediata e global dos indicadores e da progressão destes face ao último ponto de dados.

Espera-se que constitua uma ferramenta com utilidade para a profissão e para os diferentes atores com ela relacionados, como a academia e as entidades empregadoras, ao oferecer não só uma caracterização dos nutricionistas, mas também diferentes olhares acerca das suas perceções e principais motivações no que respeita à sua formação e atividade profissional, constituindo igualmente um instrumento para tomada de decisão baseada em dados de qualidade.

2. METODOLOGIA

2.1. Recolha de dados

A recolha de dados foi efetuada através de um questionário disseminado via email e de forma anonimizada por todos os membros inscritos na Ordem dos Nutricionistas em maio de 2019. A gestão de contactos e recolha e organização de dados foi prosseguida pelo Observatório da Profissão da Ordem dos Nutricionistas.

A forma de recolha implementada foi replicada a partir do Estudo do Percurso Socioprofissional dos Membros da Ordem dos Nutricionistas conduzido em 2014, com o envio de três comunicações para os nutricionistas, entre 13 de maio e 4 de junho de 2019. A monitorização da receção das mensagens e resposta ao questionário foi efetuada na plataforma do questionário. Após encerramento do período de respostas, os dados foram exportados de forma anonimizada para tratamento estatístico.

A taxa de resposta foi de 46,7% e, embora inferior a obtida em 2014 (taxa global de resposta de 53,7%), é um número relevante, tendo em conta que o número de membros da Ordem dos Nutricionistas cresceu cerca de 1,7 vezes entre 2015 e 2019 (de 2601 para 4360), e que resulta numa amostra adequada, com uma margem de erro de 2% para um intervalo de confiança de 95%.

2.3. Comparação da amostra obtida com o universo de membros

Esta secção tem como objetivos a caracterização global dos inquiridos no conjunto das dimensões de caracterização a usar ao longo do estudo, e aferir os desvios que possam existir entre as distribuições do universo e da amostra obtida nas variáveis de caracterização utilizadas no estudo.

No que diz respeito ao ano de término da formação inicial para inscrição na Ordem dos Nutricionistas, para além dos grupos previstos em 2014, foi definida uma nova variável de caracterização, que categoriza o ano de término face aos anos decorridos deste a obtenção do título e o ano atual. Pretende-se, assim, obter uma perspetiva de evolução baseada nos anos de integração no mercado de trabalho, para comparações mais normalizadas entre os resultados de 2014 e 2019.

Tabela 1. Variáveis de caracterização

Variável de Caracterização	Categorias
Estatuto perante a Ordem	Efetivo / Estagiário
Faixa etária	<30 / 30-39 / 40-49 / 50-59 / >60
Anos decorridos desde conclusão da formação inicial	Mais de 15 / 5-15 / 2-4 / Menos de 2
Ciclo de ensino superior	Licenciatura (1º Ciclo) / Licenciatura + Formação Pós-graduada / Mestrado (2º Ciclo) / Doutoramento (3º Ciclo)
Sexo	Feminino / Masculino
Região de residência	Norte / Porto / Centro / Lisboa / Alentejo / Algarve / Açores / Madeira
Área de atividade	Alimentação coletiva e restauração / Nutrição clínica / Nutrição comunitária e saúde pública / Indústria alimentar / Nutrição e desporto / Outra

As distribuições das variáveis de caracterização da amostra apresentam elevada similitude com o universo de membros da Ordem dos Nutricionistas a 30 de abril de 2019. Os membros estagiários representam 7,5% do total no universo, e, à semelhança do ocorrido em 2014, obteve-se na amostra uma percentagem superior, de 9,5%.

Nesta edição, optámos por caracterizar os membros efetivos tendo em conta o estado da inscrição, incluindo as categorias ativo e suspenso. A percentagem de membros com inscrição suspensa que responderam ao inquérito é mais baixa que a proporção no universo, resultado expectável, pois tratam-se de situações de indivíduos que, ainda que inscritos na Ordem, não têm participação tão ativa na vida institucional, sendo por isso natural que a taxa de resposta deste grupo seja diferente dos restantes (Figura 2).

A análise por idades revela igualmente uma continuidade na mais elevada proporção de membros mais jovens já observada em 2014. As variações entre amostra e universo apresentam alguma variação relativamente ao universo, com taxas de resposta superiores nos membros com idades inferiores a 30 anos e na faixa entre os

50 e 59 anos. É importante ter em mente esta variação, que se encontra em grupos com características distintas relativamente ao emprego, e que pode introduzir alguns vieses na análise das condições de trabalho, sendo esta uma segmentação relativamente importante para esta trabalho (Figura 3).

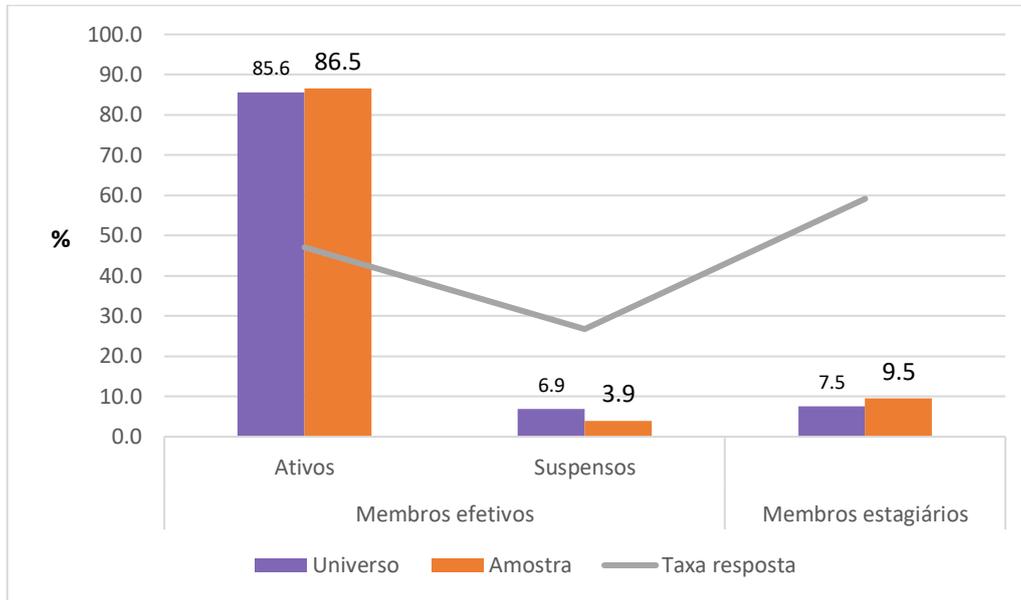


Figura 2. Distribuição dos nutricionistas por situação da inscrição, comparação entre universo e amostra, 2019.

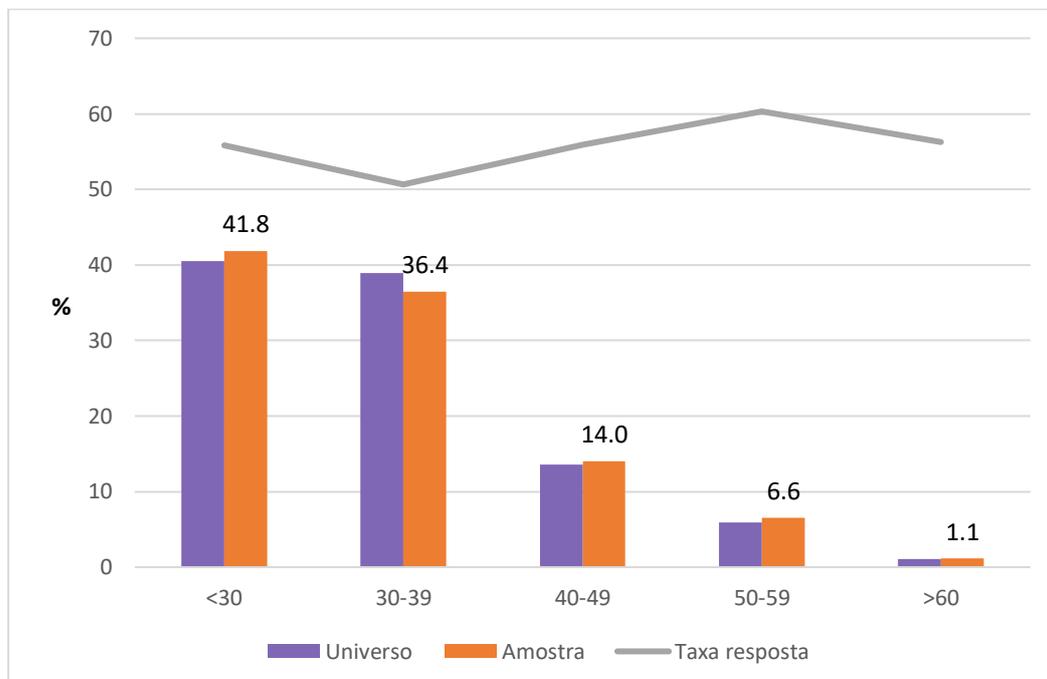


Figura 3. Distribuição dos nutricionistas e amostra obtida por faixa etária, comparação entre universo e amostra, 2019.

A profissão de nutricionista apresenta fortes assimetrias na distribuição por sexo, sendo notória a preponderância de membros do sexo feminino, que corresponde a 89,9% do universo. Neste trabalho, as mulheres garantiram taxa de resposta mais elevada, ainda que, à semelhança dos restantes indicadores, as diferenças não sejam superiores a 2%, o que indica que a amostra obtida é representativa.

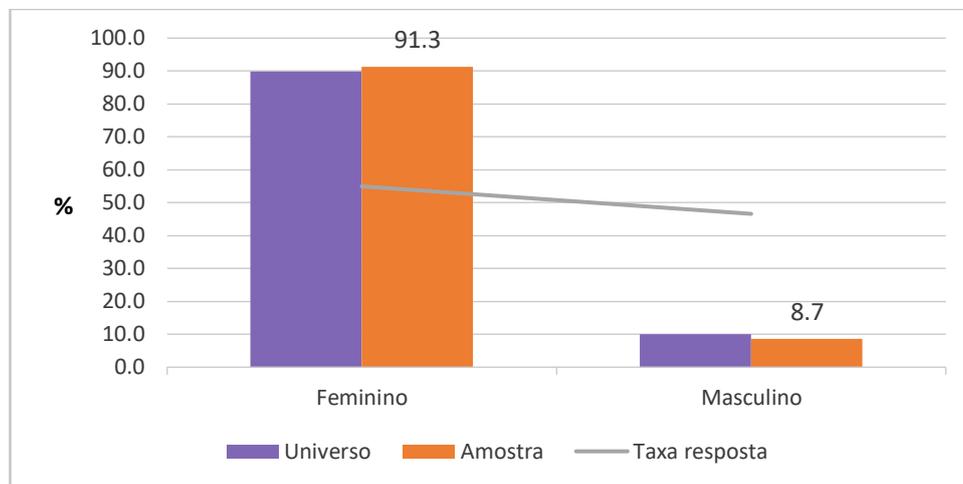


Figura 4. Distribuição dos nutricionistas e amostra obtida por sexo, comparação entre universo e amostra.

Quando olhamos para a distribuição geográfica dos membros, registamos que há uma elevada concentração de profissionais nos grandes centros urbanos de Lisboa e do Porto, que agregam cerca de 55% dos membros. Com exceção do verificado na região Norte, em que a taxa de resposta é mais baixa e resulta numa diferença de 4% entre a proporção de membros residentes na região e os respondentes da região, as restantes registam diferenças mínimas.

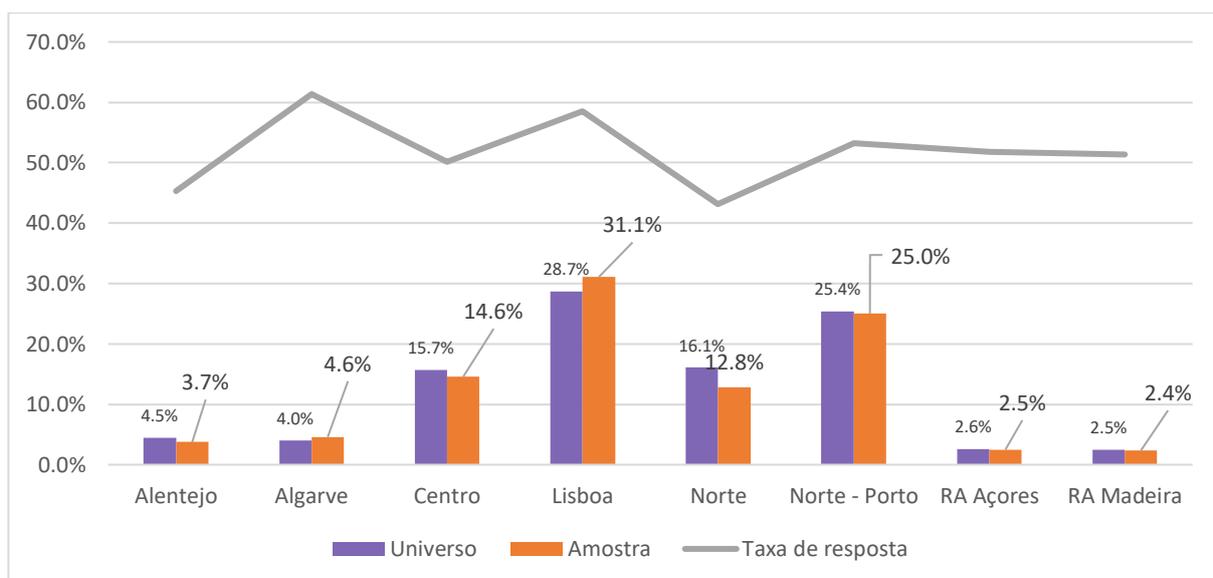


Figura 5. Distribuição dos nutricionistas por região de residência, comparação entre universo e amostra.

Veremos em secção posterior se a distribuição geográfica influencia de alguma forma a progressão de estudos dos membros, pela diferença na oferta nas diferentes regiões do país. Globalmente, os membros com formação pós-graduada representam 47% do total, sendo a proporção com mestrado ou doutoramento correspondente a 24%. Face a 2014 observa-se crescimento, especificamente no que respeita à formação pós-graduada não conferente de grau e aos mestres, que aumentaram 3%. Os doutorados mantêm a mesma proporção. Este é um crescimento tímido, sobretudo para uma profissão da área da saúde, mas é relevante que grande parte dos membros invista na sua formação, ainda que nem toda represente progressão no nível académico, tendo em conta o desenvolvimento e crescimento constante das ciências da nutrição.

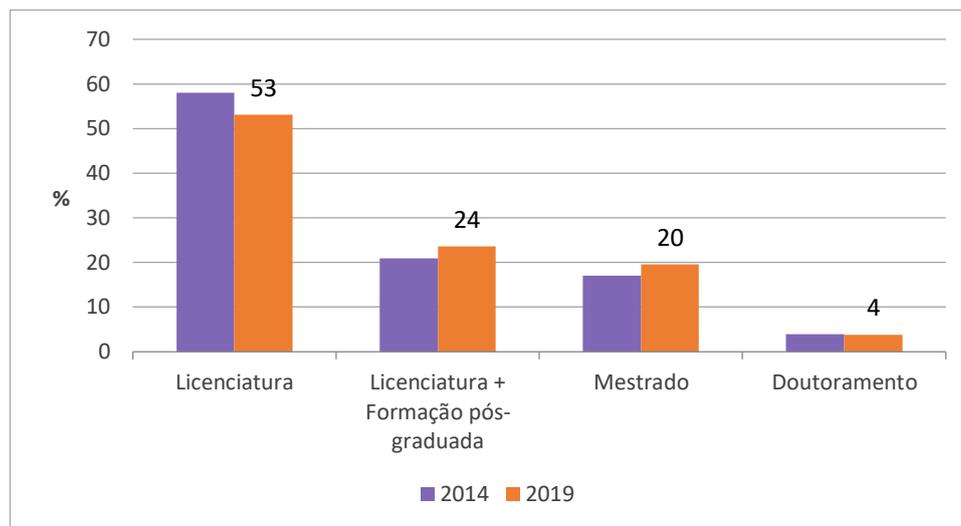


Figura 6. Distribuição dos nutricionistas por nível mais elevado de qualificação académica, comparação com inquérito de 2014.

Estas proporções estão também relacionadas com os anos decorridos após conclusão da formação inicial, com 32% dos inquiridos a reportarem menos de 5 anos de carreira, valor que testemunha o crescimento da profissão nos últimos anos. Esta distribuição tem igualmente influência nas condições de emprego reportadas neste trabalho, como, aliás, foi observado em 2014, matéria que será analisada em detalhe na secção 4.

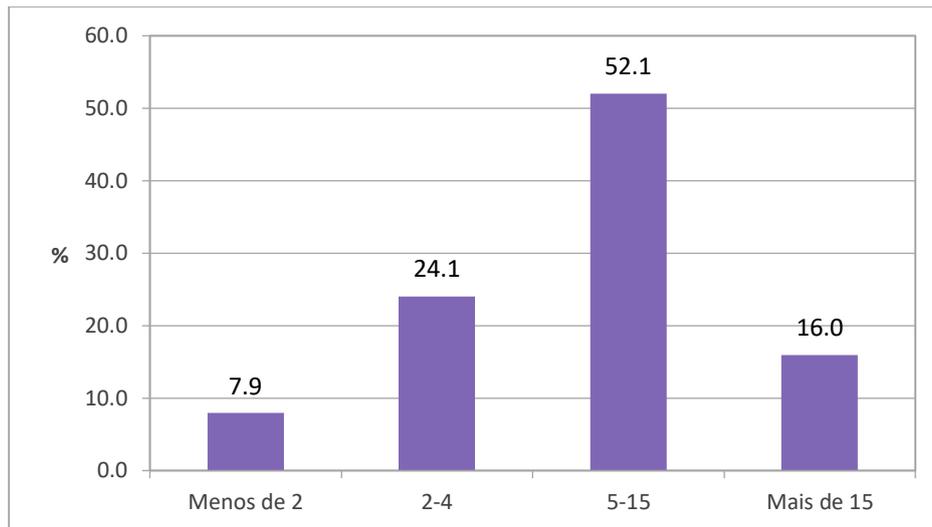


Figura 7. Distribuição dos inquiridos por tempo decorrido após conclusão da formação inicial.

Este crescimento, de diplomados e de membros da Ordem dos Nutricionistas reflete-se igualmente quando classificamos a formação inicial tendo como referência a implementação do processo de Bolonha. É já significativamente superior o número de nutricionistas com licenciaturas concluídas após reformulação dos ciclos de estudos, confirmando a atratividade que a profissão tem atualmente como carreira de futuro.

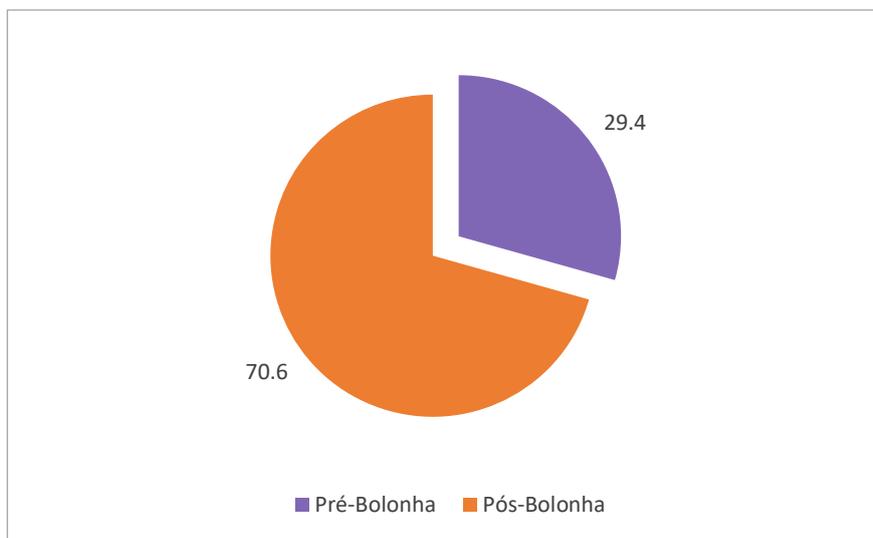


Figura 8. Distribuição dos inquiridos por período de conclusão da formação inicial face à implementação do Processo de Bolonha.

Estas alterações e crescimento significativo parecem ainda não ter grande influência nas áreas de atuação dos nutricionistas. A distribuição destas mantém como predominantes as três áreas tradicionais da profissão, a nutrição clínica, a alimentação coletiva e restauração e a nutrição comunitária e saúde pública, que agregam cerca de 90% dos membros.

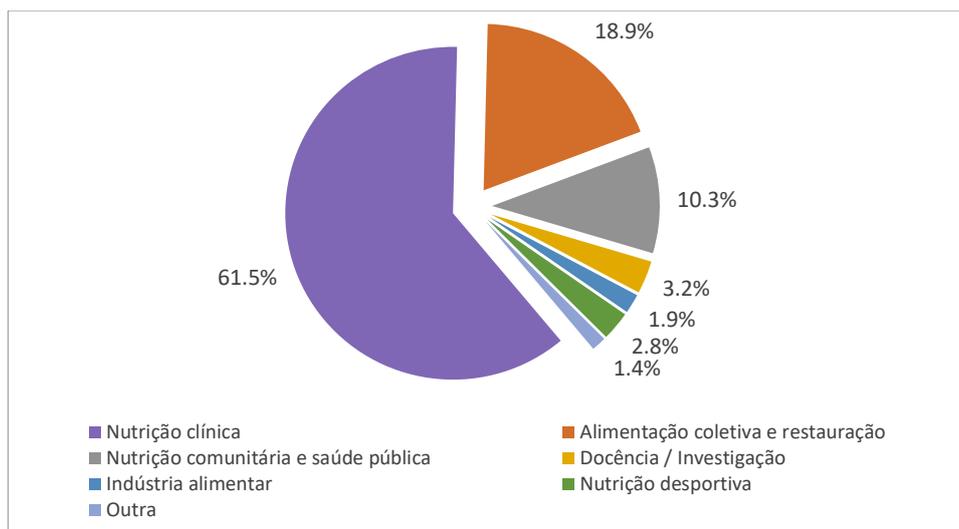


Figura 9. Área de atuação no emprego principal, 2019.

Também neste estudo foram incluídas outras áreas, indicadas pelos próprios membros, para além da docência/investigação: a nutrição desportiva e a indústria alimentar. A expressão escolhida para a última reflete mais um contexto profissional que propriamente uma área de atuação, tendo sido, contudo, usada a expressão por ter sido a referida pelos membros. Ambas as áreas são pouco representativas, mas apontam-se como possíveis campos de integração dos nutricionistas a nível profissional, pelo que foram individualizadas, o que permite a sua caracterização, que no caso da nutrição desportiva ocorre pela primeira vez.

Antes da caracterização formativa e profissional dos nutricionistas, dedica-se uma secção à análise demográfica e do crescimento da profissão, tendo em conta aspetos históricos do seu desenvolvimento. Quando comparada com as restantes ordens profissionais portuguesas, a Ordem dos Nutricionistas é relativamente recente, com alterações recentes muito importantes na própria estrutura profissional, como é o caso do processo de convergência da profissão de dietista para a profissão de nutricionista, ocorrido entre 2015 e 2018. Este estudo estabelece um ponto de dados que permita a caracterização da profissão para o futuro, após a harmonização ao nível dos títulos profissionais conferidos.

3. DEMOGRAFIA

3.1. Evolução do número de membros da Ordem dos Nutricionistas

A criação da Ordem dos Nutricionistas formalizou-se em 2010, com a publicação do seu primeiro Estatuto, datado de 14 de dezembro¹, seguida do período de instalação, que se inicia em 28 de abril de 2011 até ao dia 28 de abril de 2012, data da tomada de posse dos primeiros órgãos nacionais. Nesta primeira fase, a inscrição de membros tinha em consideração o tempo comprovado de experiência profissional, que determinava a inscrição como membro efetivo ou estagiário, conforme fosse, respetivamente, superior ou inferior a 12 meses. Também deve ser referido o período de implementação dos estágios para acesso à Ordem, que se iniciou em janeiro de 2013, mas conheceu etapas transitórias até janeiro de 2014, com a coexistência de regimes de ratificação de estágios ou dispensa de estágio.

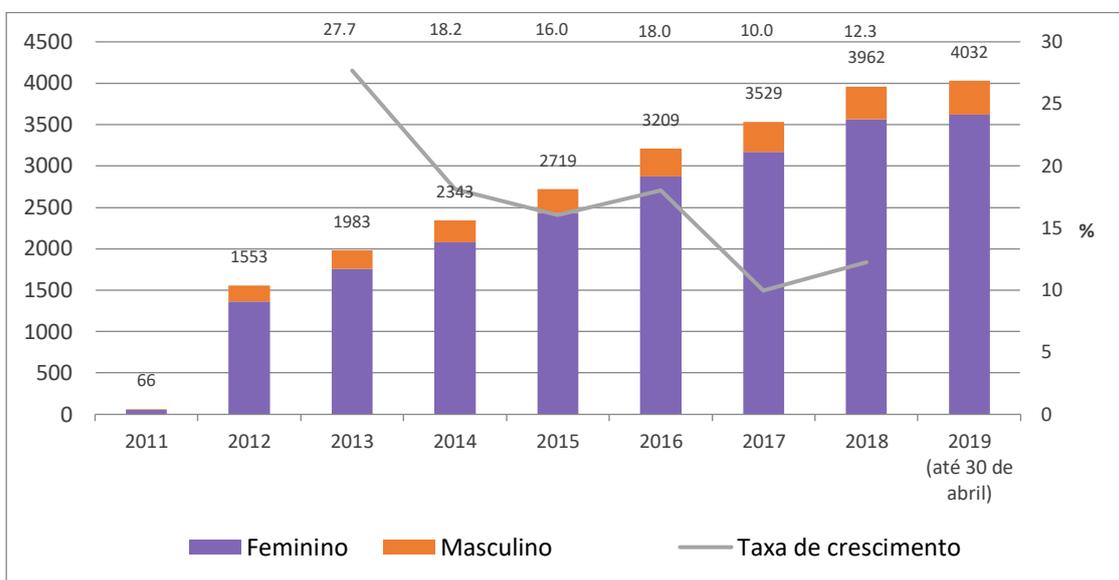


Figura 10. Evolução do número de membros efetivos da Ordem dos Nutricionistas, 2011 a abril de 2019.

São, por isso, naturais, as progressões observadas no número de membros entre 2011 e 2014, com crescimentos substanciais, que resultam da inscrição dos diplomados até à data. Podemos considerar que a partir de 2014 se regista uma relativa regularização dos padrões de inscrição, pois o acesso à profissão passa a ser através de estágio profissional, cumprindo o processo formativo definido estatutariamente. A diferença entre as taxas de crescimento registadas entre 2014 e 2016 com as de 2017 e 2018 podem ser explicadas por dois fatores: observa-se uma relativa descida no número de diplomados a nível nacional, e o modelo operacional dos estágios profissionais é alterado, com o objetivo de garantir mais previsibilidade nos processos de inscrição. Ainda assim, as taxas de crescimento situam-se acima dos 10% anuais, e pode-se considerar que a profissão se encontra em fase de expansão, uma vez que o número de profissionais aposentados é extremamente reduzido, conforme se poderá constatar na secção 4.

Esta evolução conheceu também alterações significativas a nível regional nos primeiros anos. Sem surpresa, a maioria dos membros inscritos em 2011 residia na região Norte. Esta maior proporção está claramente

¹ Lei n.º 51/2010, de 14 de dezembro

associada à própria origem associativa da Ordem dos Nutricionistas a partir da então Associação Portuguesa dos Nutricionistas, sendo ambas sedeadas no Porto, com elevada representatividade de membros e associados desta região. Com o estabelecimento da Ordem dos Nutricionistas a partir de 2012, as proporções regionais dos membros mantiveram-se relativamente constantes, com maior concentração na região Norte e Lisboa, em linha com as assimetrias populacionais registadas em Portugal.

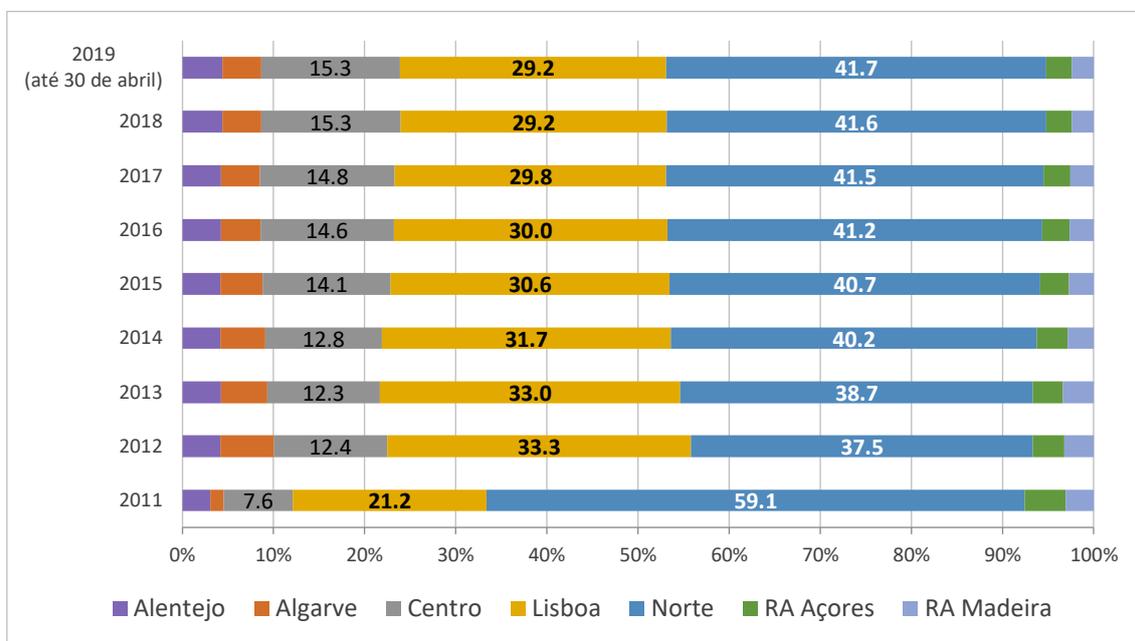


Figura 11. Evolução da distribuição dos membros efetivos da Ordem dos Nutricionistas, 2011 a abril de 2019. Dados correspondem a série cumulativa.

Tem-se verificado um tímido aumento da proporção de membros na região Centro, ao que não será alheia a abertura de novos ciclos de estudos conducentes à profissão na região. A oferta ao nível da formação de 1º ciclo parece estar relacionada com a distribuição de membros, refletindo o elevado número de escolas no Porto e Lisboa, que, invariavelmente, atrai estudantes da região. A expansão da oferta verificada em 2017 e 2018, focada principalmente na região de Lisboa, notar-se-á previsivelmente numa próxima edição deste estudo.

3.2. Caracterização demográfica

Como tem vindo a ser referido, a formação de nutricionistas tem conhecido crescimento, sendo determinante o Processo de Bolonha como ponto de inflexão na ordem de grandeza do número anual de diplomados. Seria, por isso, expectável que a pirâmide etária dos membros tivesse características de uma população jovem, distribuição já encontrada em 2014.

Um dos aspetos que deve ser relevado é a aparente feminização da classe, com proporções relativas de membros do sexo masculinos menores nos grupos etários mais jovens. A profissão tinha já como característica esta forte assimetria no género, aparentando estar a agudizar-se.

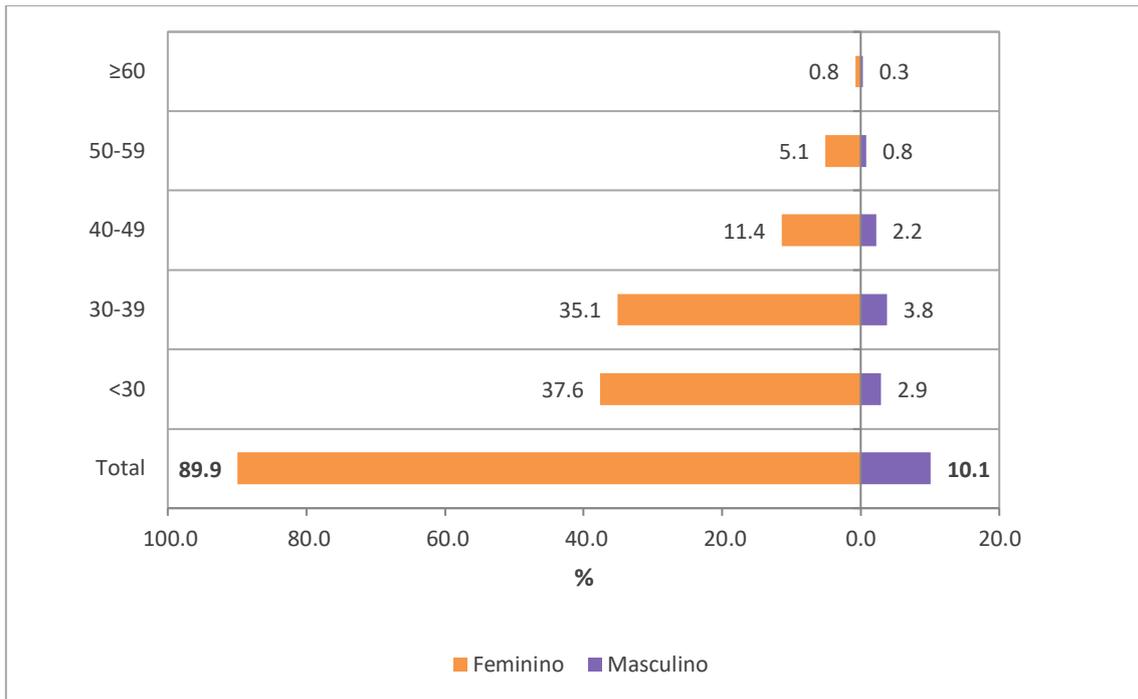


Figura 12. Pirâmide etária dos nutricionistas, 2019.

Quando nos debruçamos sobre as questões da mobilidade internacional, observamos que se trata de uma dimensão muito contida na profissão. A grande maioria dos membros é de nacionalidade portuguesa, sendo a maioria dos nacionais estrangeiros provenientes de países de fora da União Europeia, com elevada expressão do Brasil e dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa.

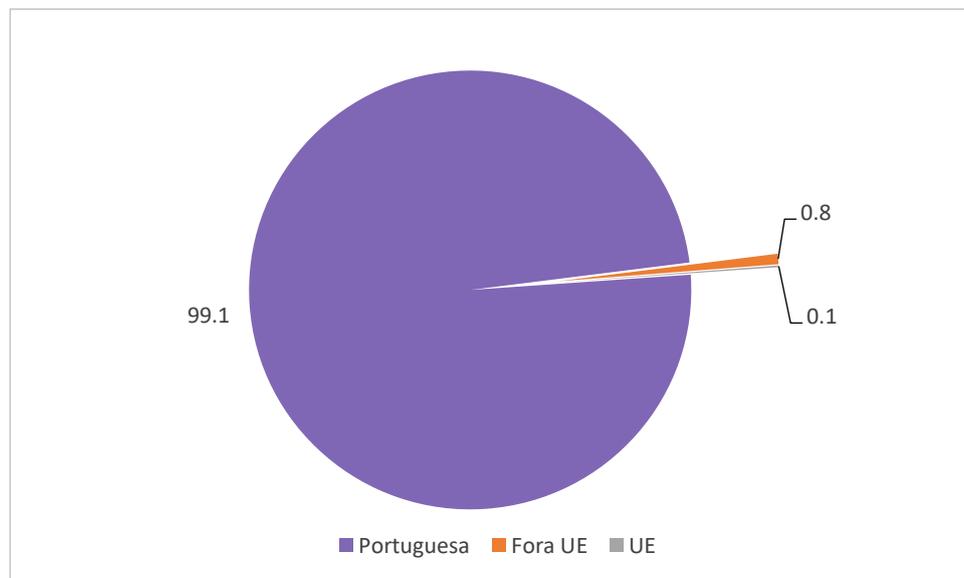


Figura 13. Nacionalidade dos inquiridos, 2019.

Por sua vez, é na União Europeia que se encontram a maioria dos nutricionistas portugueses que residem fora de Portugal. A saída de recursos humanos qualificados registada nos anos da crise económica que marcou o inquérito anterior (2012-2015) parece não ter sido muito pronunciada no caso dos nutricionistas, que na sua grande maioria são residentes em território português.

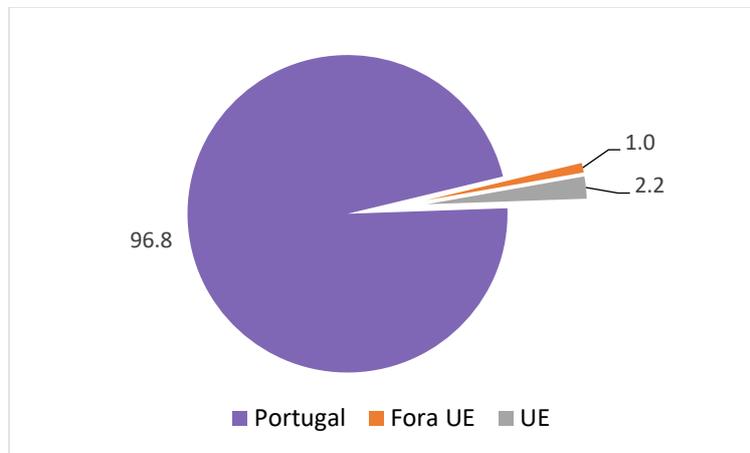


Figura 14. País de residência dos inquiridos, 2019

Contudo, conseguem-se encontrar ecos desse período ao analisar a estrutura etária dos nutricionistas segundo a sua região de residência. No caso dos residentes fora de Portugal observa-se que a maioria dos inquiridos pertence à faixa etária entre os 30 e os 39 anos, precisamente aquela que em 2014 constituía a franja mais afetada pelos impactes da crise e que levou à saída de profissionais.

Observa-se igualmente na figura 15 que as regiões “mais jovens” são o Centro, o Norte, o Alentejo e o Porto. Esta distribuição, tendo em conta a relativa baixa proporção de nutricionistas com idades superiores a 50 ou a 60 anos, não merece atualmente particular atenção, pois o envelhecimento da classe não parece ser uma questão a curto ou médio prazo. Recorde-se que se tratam de números globais, que não refletem a integração em determinados setores de atividade, como o Serviço Nacional de Saúde, onde se registam inquiridos com perfil etário tipicamente mais envelhecido, merecendo análise mais atenta na secção 4 deste trabalho.

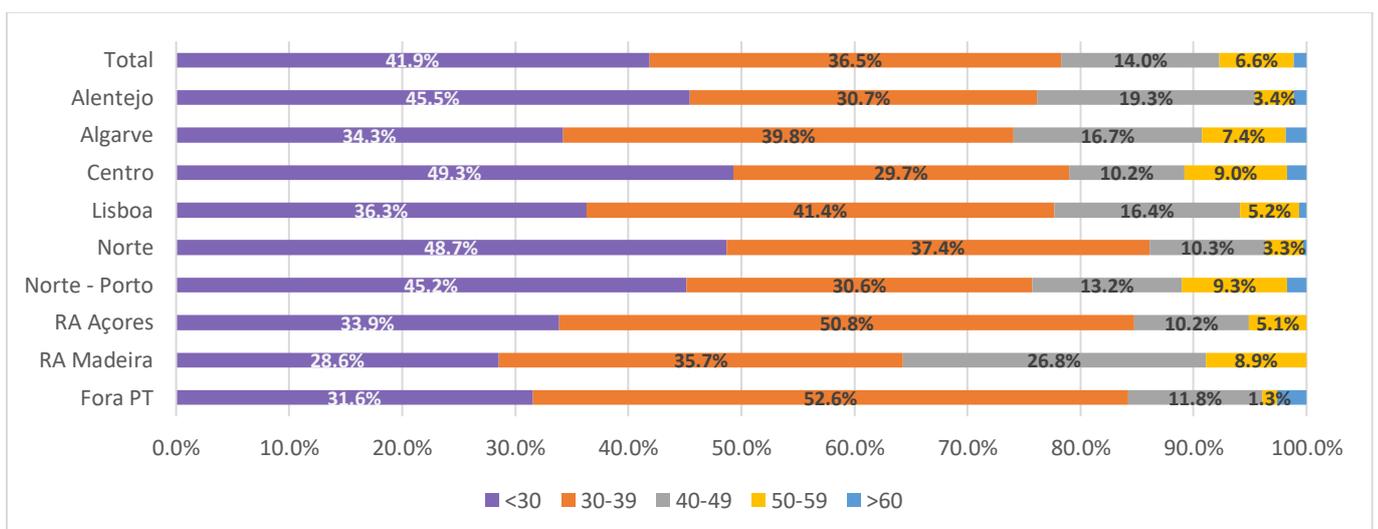


Figura 15. Perfil etário por regiões, 2019.

4. FORMAÇÃO

4.1. Formação inicial – título académico habilitante

Na secção anterior foi já referido o ponto de inflexão no número de diplomados determinado pela implementação do Processo de Bolonha, que se encontra evidenciado nas figuras 16 e 17. No caso da primeira, reflete a progressão de diplomados de IES públicas e privadas, observando-se uma expansão significativa do setor privado a partir de 2010. Esta expansão do setor privado reflete-se na progressão de diplomados quando segmentados de acordo com o subsistema de ensino superior, com os diplomados em IES privadas a registarem forte aumento (Figura 16).

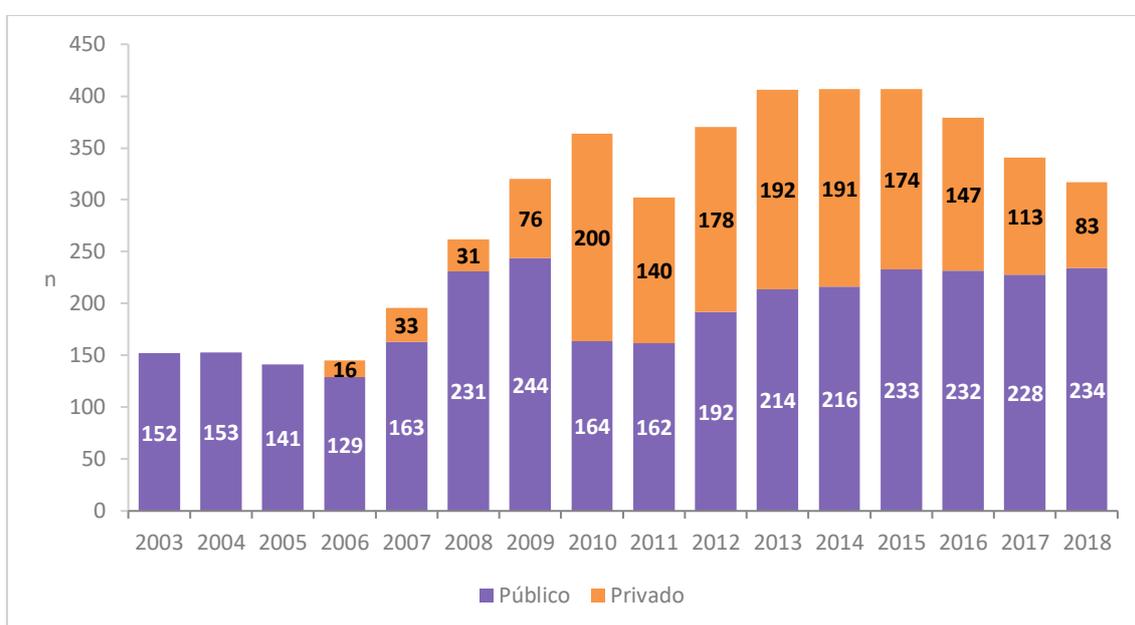


Figura 16. Diplomados em ciências da nutrição, dietética, dietética e nutrição 2003-2018, por tipologia de IES.²

Deve ser igualmente assinalado que os anos de 2009 e 2010 são atípicos, com aumentos abruptos nos números de diplomados causados por procedimentos de adaptação ao Processo de Bolonha que trouxe, por exemplo, a redução do número de semestres da licenciatura em ciências da nutrição de 10 para 8, antecipando a saída para o mercado de trabalho de diplomados em 2009.

Após este “salto”, denota-se uma relativa estabilização e até redução do número total de diplomados. Ao analisar os números de acordo com ambos os binómios em evidência, observa-se uma contração do número de diplomados de IES privadas, tendência iniciada precisamente nos anos da crise económica, cujos impactos no abandono da frequência do Ensino Superior estão amplamente documentados.

² Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência: Diplomados do Ensino Superior. Bases de dados disponíveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/EstatDiplomados/>.

A expansão do número de diplomados de IES do politécnico versus IES universitárias ocorre igualmente com a implementação do processo de Bolonha, que levou à obtenção do grau de licenciado por bacharéis, e volta a conhecer aumento com a abertura de duas escolas, tendo estabilizado relativamente desde 2013.

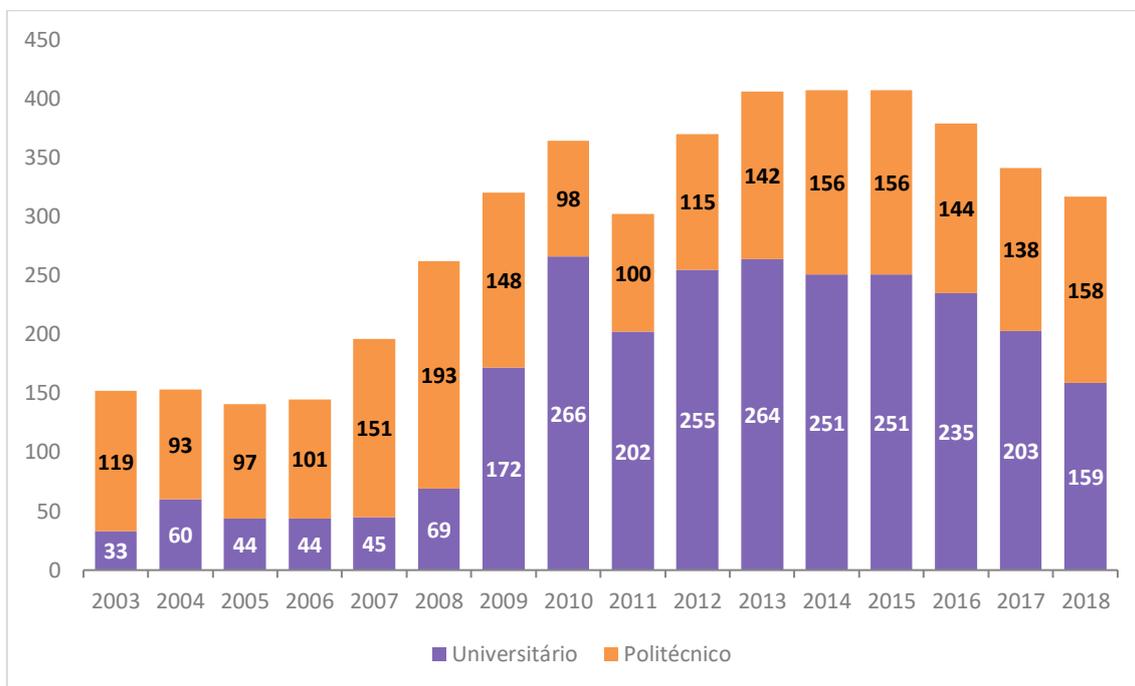


Figura 17. Diplomados em ciências da nutrição, dietética e dietética e nutrição 2003-2018, por subsistema de ensino superior.

E de que forma estas variações afetam a inscrição na Ordem dos Nutricionistas? Quando cruzamos os dados provenientes da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência relativamente aos diplomados com a informação proveniente da base de dados da Ordem dos Nutricionistas, referente ao ano de conclusão da formação inicial, regista-se que mais de 91% dos diplomados se encontra inscrito. Curiosamente, são os diplomados há mais tempo que apresentam menores proporções de inscritos, o que pode estar relacionado com a opção por outras carreiras profissionais. A proporção de estudantes que procuram as licenciaturas em ciências da nutrição, dietética e dietética e nutrição como primeira opção tem aumentado, contrariando a tendência verificada antes da implementação do Processo de Bolonha, em que se registavam proporções significativas de diplomados que transitavam para outras licenciaturas na área da saúde, ou até para carreiras no ensino não superior na área das ciências (situação maioritariamente característica dos anos 80 do século XX).

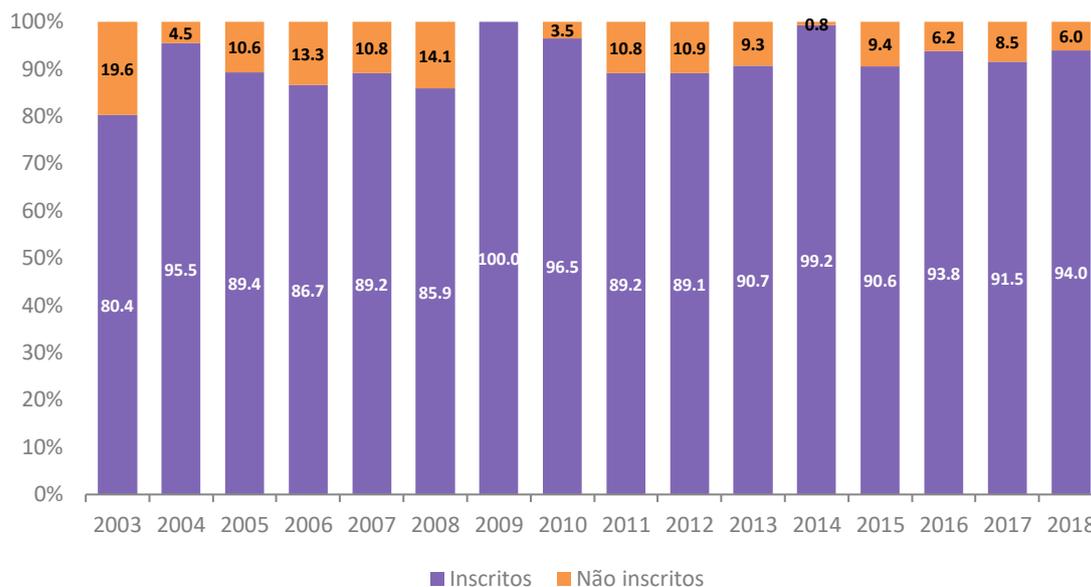


Figura 18. Diplomados em ciências da nutrição, dietética e dietética e nutrição inscritos na Ordem dos Nutricionistas, por ano de conclusão do título académico habilitante, 2003 a 2018.

As percentagens registadas nos anos mais recentes podem igualmente estar relacionadas com a mesma situação, mas deve ser considerado o impacto das dificuldades na obtenção de emprego ou do estágio da Ordem dos Nutricionistas como fator que contribui para a proporção de membros não inscritos. Contudo, este efeito parece ser menos pronunciado nos licenciados mais recentes, o que pode estar igualmente relacionado com alguma retoma económica e a expansão de locais de estabelecimento profissional que se registaram, como as farmácias comunitárias ou os estabelecimentos dedicados à prática de exercício físico e desporto.

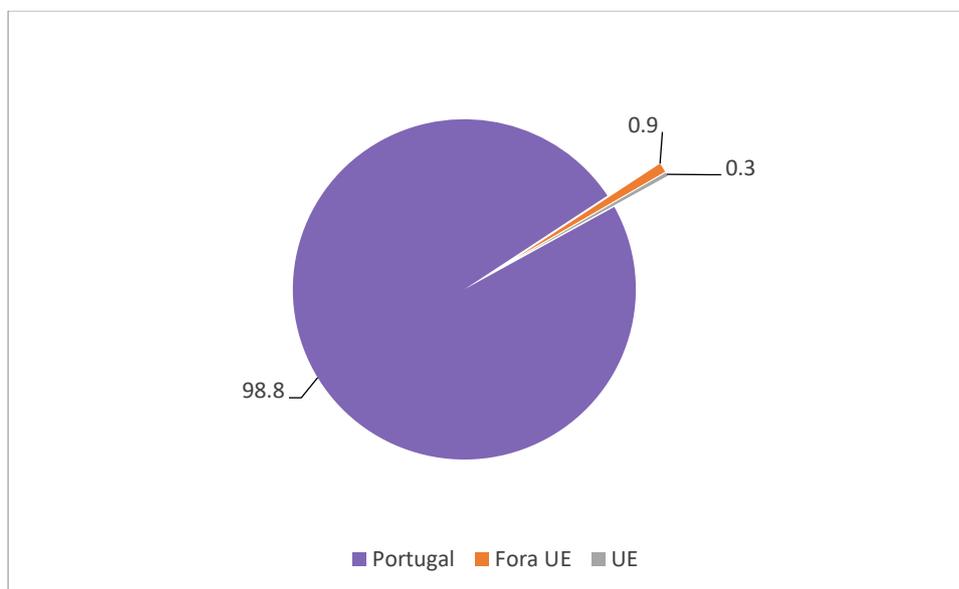


Figura 19. País de conclusão da formação inicial, 2019.

A distribuição dos países de obtenção da formação inicial é consistente com as variáveis demográficas referentes à mesma dimensão. A quase totalidade dos inquiridos concluiu a licenciatura em Portugal, sendo,

no caso dos membros provenientes do estrangeiro, mais significativa a proporção de nutricionistas de fora da União Europeia.

São estes os membros que avaliam mais favoravelmente a sua formação inicial, tanto na dimensão associada à obtenção de conhecimentos, como à obtenção de uma boa rede de contactos e competências relacionais, avaliadas também em 2019. Quando comparamos os resultados com os obtidos em 2014, observa-se a diminuição da proporção de inquiridos que avaliam a formação inicial como “Boa” ou “Muito Boa”. Contudo, a avaliação é muito positiva na generalidade, principalmente no que respeita à obtenção de conhecimentos teóricos, em que as avaliações mais negativas não ultrapassam os 2% quando analisadas globalmente.

Quando comparadas com 2014, verifica-se uma diminuição da satisfação com a formação inicial, invertendo-se, inclusivamente a tendência para melhores avaliações por parte dos membros mais jovens, mais pronunciada, inclusive, nos membros estagiários.

É na agregação por área de atuação do emprego principal que se regista a maior variabilidade. As menores proporções de avaliações positivas verificam-se nos membros que exercem nas áreas da nutrição desportiva e na alimentação coletiva e restauração, campos de atuação que se encontram em estabelecimento inicial em Portugal, no caso da primeira, e em eventual reformulação das necessidades dos empregadores no caso da segunda. Estes resultados podem indiciar a eventual necessidade de reflexão acerca das competências e conhecimentos abrangidos na formação inicial, tendo em conta o ritmo aparentemente rápido em que as mudanças estão a ocorrer.

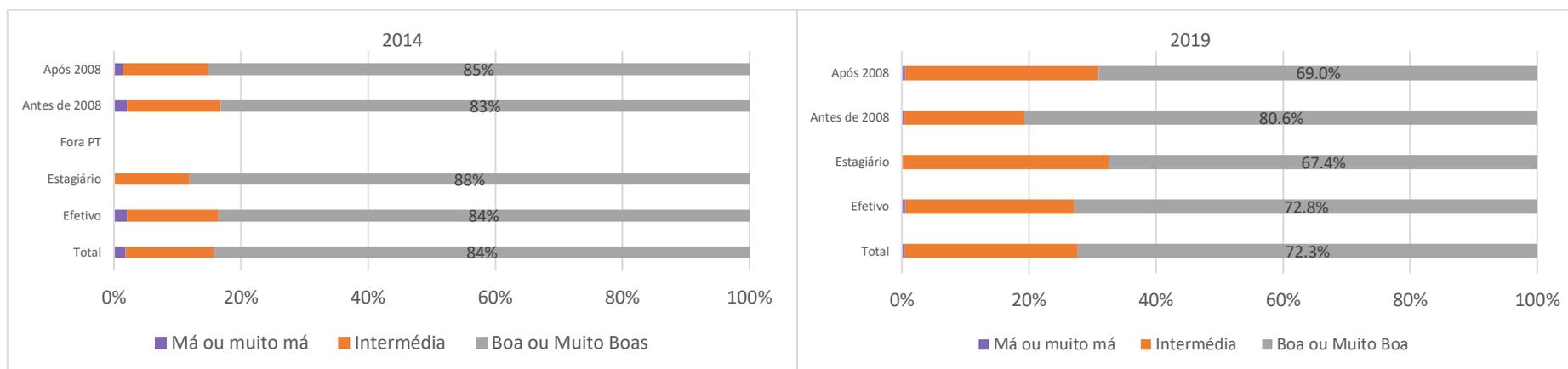


Figura 20. Avaliação dos conhecimentos teóricos obtidos na formação inicial por ano de término e inscrição na Ordem, 2014 e 2019.

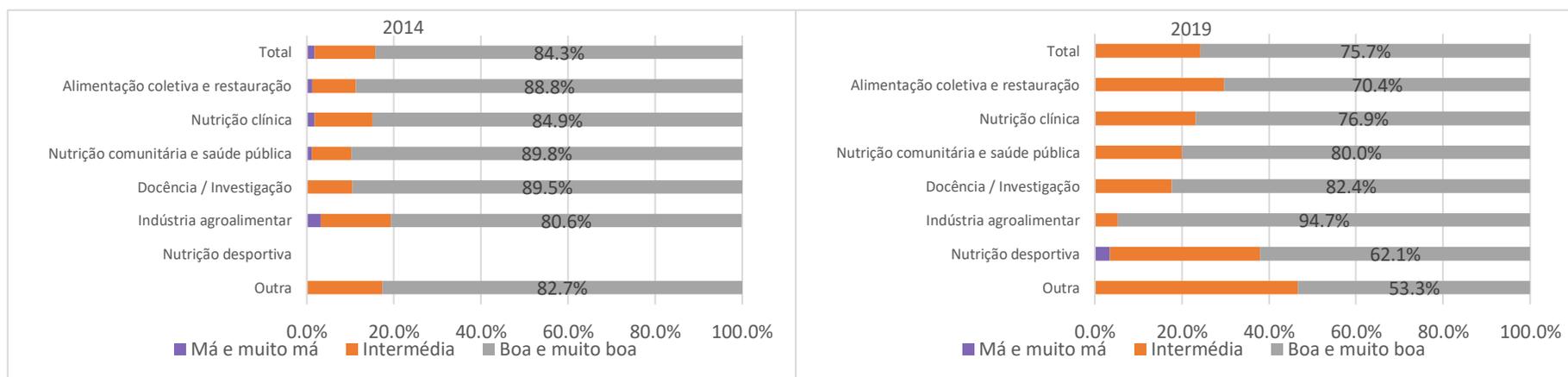


Figura 21. Avaliação dos conhecimentos teóricos obtidos na formação inicial por área de atuação principal, 2014 e 2019

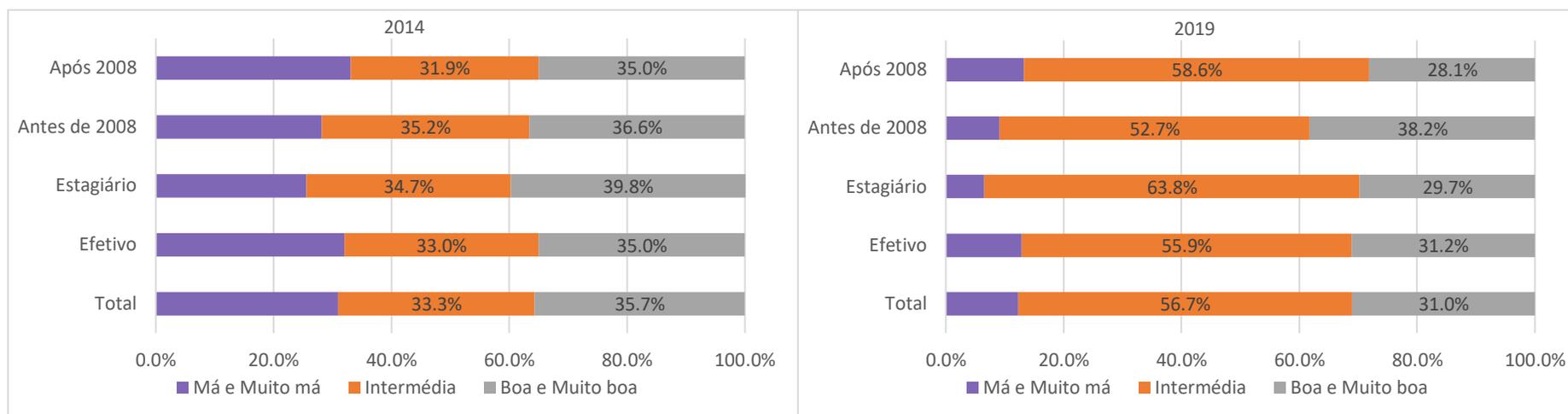


Figura 22. Avaliação da formação inicial – obtenção de rede de contactos ou competências relacionais, distribuição por ano de término e inscrição na Ordem, 2014 e 2019.

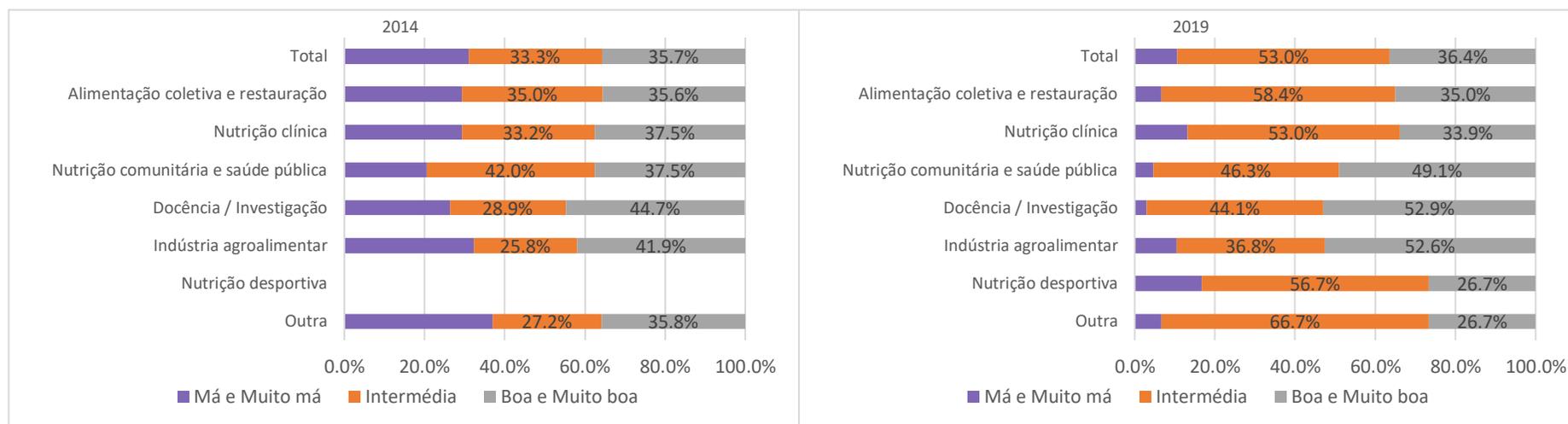


Figura 23. Avaliação da formação inicial – obtenção de rede de contactos ou competências relacionais, distribuição por área de atuação principal, 2014 e 2019.

A avaliação relativa à obtenção de rede de contactos ou competências relacionais é menos consensual que a reportada para a obtenção de conhecimentos, mas, quando comparada com as avaliações de 2014, é globalmente mais positiva. Esta diferença pode refletir o investimento que as IES têm vindo a fazer no desenvolvimento de ações que reforcem a aquisição deste tipo de competências, com a modificação dos métodos de trabalho conferindo mais autonomia aos estudantes e estimulando-os à prossecução de atividades que impliquem contacto com realidades externas à atividade académica, enriquecendo o percurso académico.

Globalmente, os inquiridos avaliam positivamente a sua formação inicial, sendo importante a reflexão acerca das diferenças registadas no que respeita à área de atuação e período de conclusão da licenciatura, pois podem fornecer pistas para uma reflexão acerca dos percursos formativos e perfis de competências esperados dos nutricionistas, que possam ser integradas na formação inicial, ainda que a continuação do percurso académico seja cada vez mais determinante para a diferenciação profissional e conseqüente integração mais favorável no mercado de trabalho.

4.2. Formação pós-graduada

A constante evolução das ciências da nutrição implica necessariamente que os nutricionistas procurem a atualização contínua de conhecimentos e competências, sendo clara a aposta dos profissionais em formação pós-graduada, independentemente do tipo. A proporção de inquiridos que procura a atualização de conhecimentos e competências atinge 47%, com elevada expressão de cursos não conferentes de grau. Esta preferência pode estar relacionada com a procura de competências específicas em determinadas áreas sem oferta ao nível da formação graduada, suprimindo as necessidades de enriquecimento do perfil dos profissionais. Ainda assim, são cerca de 23% os membros que detêm mestrado ou doutoramento, número que pode ser considerado baixo quando comparado com outras profissões da área da saúde, mas que registou crescimento de 3% face a 2014.

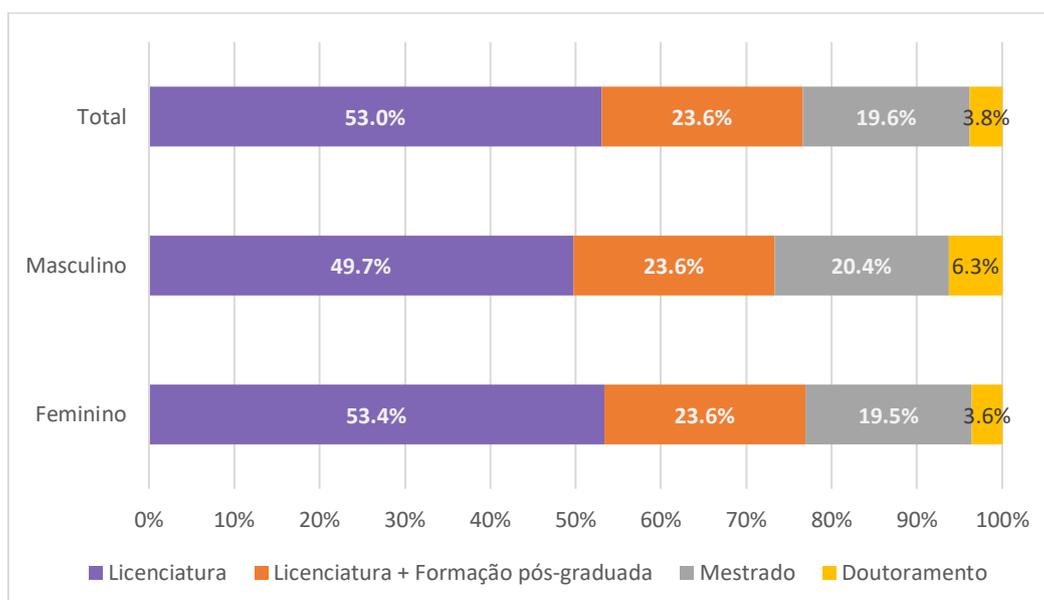


Figura 24. Grau académico mais elevado, distribuição por sexo, 2019.

São os membros do sexo masculino que se diferenciam na formação conferente de grau, com maior proporção de doutorados e mestres, diferenças que têm necessariamente impacto na situação de emprego e condições laborais.

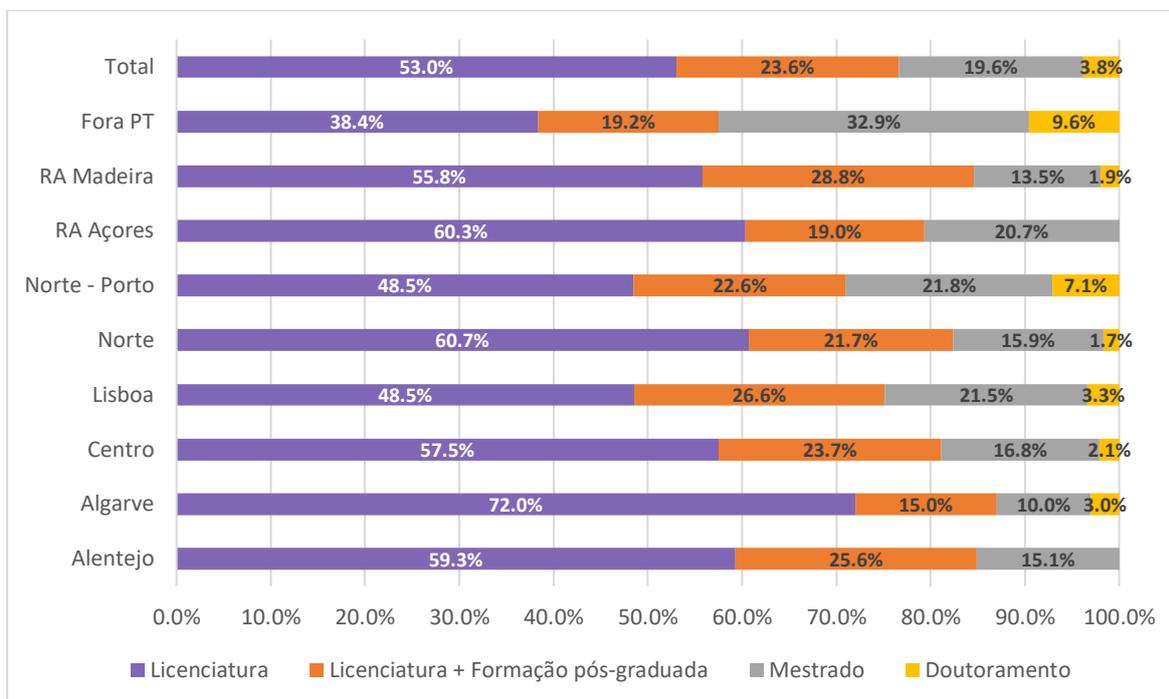


Figura 25. Grau académico mais elevado, distribuição por região de residência, 2019

A nível regional, destacam-se as regiões de Lisboa e Porto como aquelas com maiores proporções de nutricionistas com formação pós-graduada, facto motivado com a proximidade da oferta, de maior expressão nestes centros urbanos, sendo um investimento mais fácil para quem aqui reside.

Os membros residentes fora de Portugal apresentam um perfil bastante diferenciado dos que residem em território nacional, com maior proporção de inquiridos com formação pós-graduada conferente de grau, sejam mestrados ou doutoramentos, refletindo a necessidade de diferenciação e formação quando existe o objetivo de integração em mercados de trabalho internacionais, onde a formação pós-graduada é mais frequente, sendo igualmente exigida nos empregos de carácter técnico e científico em entidades com expressão internacional. Esta é uma tendência que se observa já em Portugal, que determinará um esforço de adaptação dos licenciados no sentido de atingirem maiores graus de diferenciação.

Quando se comparam os níveis de formação conforme a área de atuação no emprego principal, são, naturalmente, os nutricionistas que exercem em contexto académico que apresentam maiores números de mestrados e doutoramentos. Não deixa de ser relevante que, ainda que represente poucos nutricionistas, a área de atuação com a segunda maior proporção de nutricionistas com formação pós-graduada seja a indústria alimentar, o que poderá refletir maior necessidade de prossecução de formação adicional para fazer face a eventuais lacunas na formação inicial.

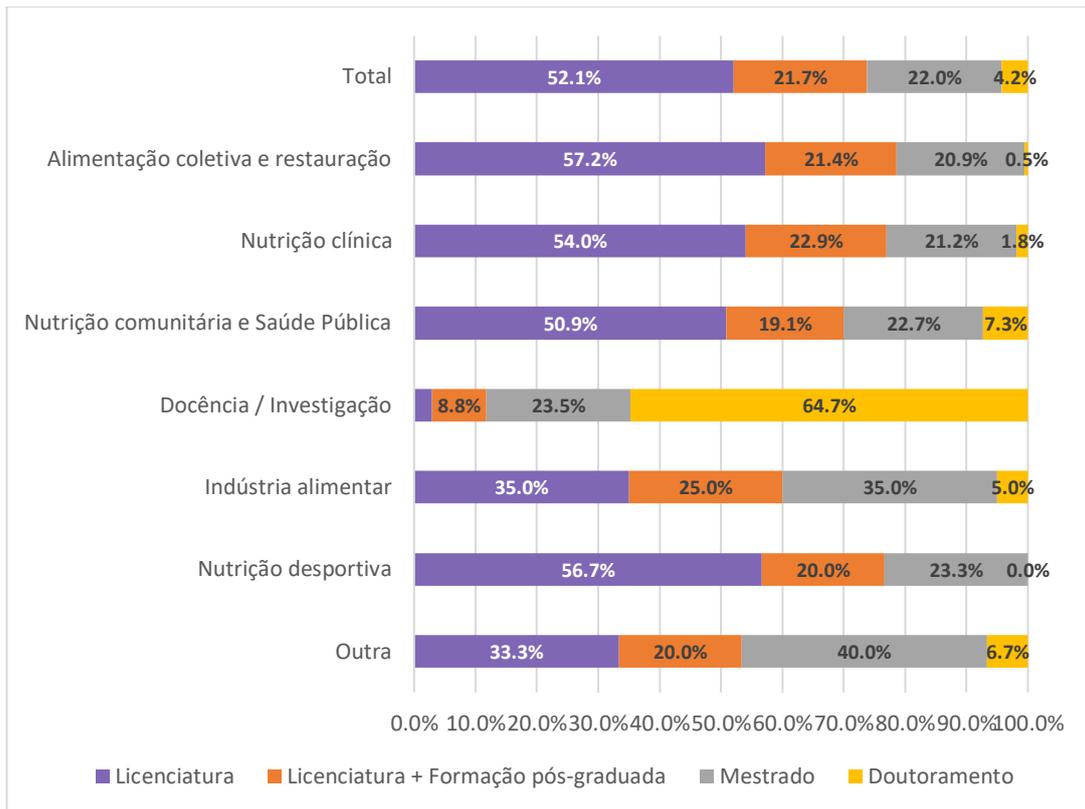


Figura 26. Grau acadêmico mais elevado, distribuição por área de atuação, 2019.

Quando comparamos os dados com os obtidos em 2014, observamos que houve um crescimento dos membros que optam pelo mestrado e doutoramento como forma de prosseguir o seu percurso académico. Esta tendência é transversal, e verifica-se tanto ao nível do género, com destaque para um maior crescimento nos membros do sexo masculino, como na região ou área de atuação no emprego principal.

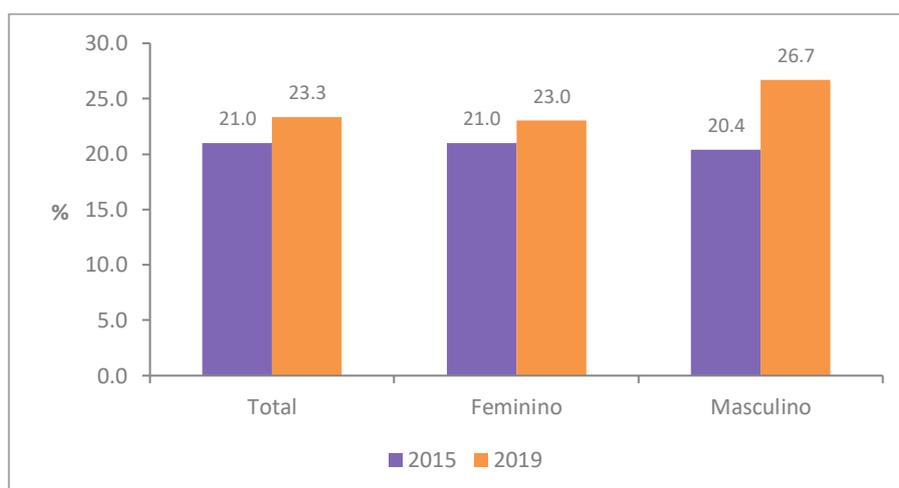


Figura 27. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por sexo, 2014 e 2019.

Ainda assim, são os membros com licenciatura concluída antes da implementação do processo de Bolonha a registar proporções mais elevadas de mestres e doutores, consequência de carreiras profissionais mais longas.

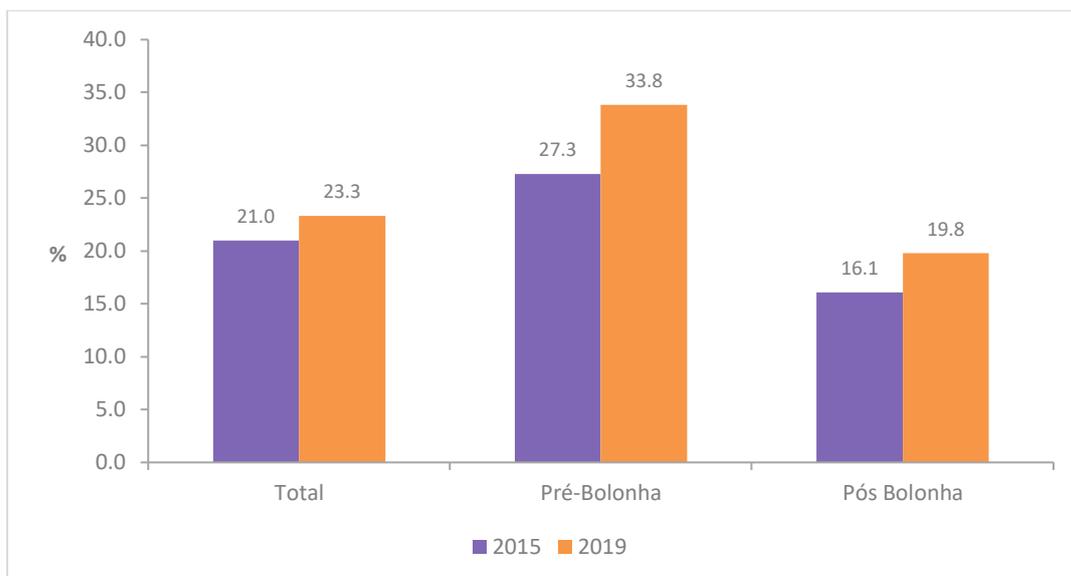


Figura 28. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por período de conclusão da formação inicial face à implementação do Processo de Bolonha, 2014 e 2019.

O crescimento registado nas diferentes regiões conhece exceção no caso dos membros que residem no Alentejo; contudo, no resto do país registam-se aumentos relevantes, com particular destaque para o Algarve, os Açores e a região Norte.

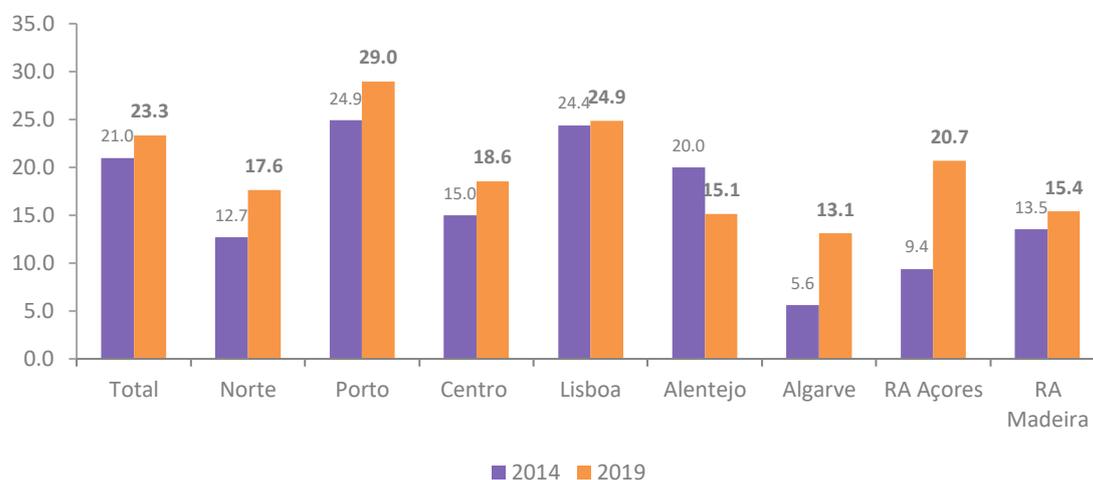


Figura 29. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por região de residência, 2014 e 2019.

Um olhar sobre a área de atuação no emprego principal revela um crescimento significativo de mestrados e doutoramentos nas áreas da indústria alimentar e na alimentação coletiva e restauração, reforçando a maior predisposição dos profissionais que exercem nestes contextos para prosseguirem os estudos, dando resposta às exigências dos seus locais de trabalho.

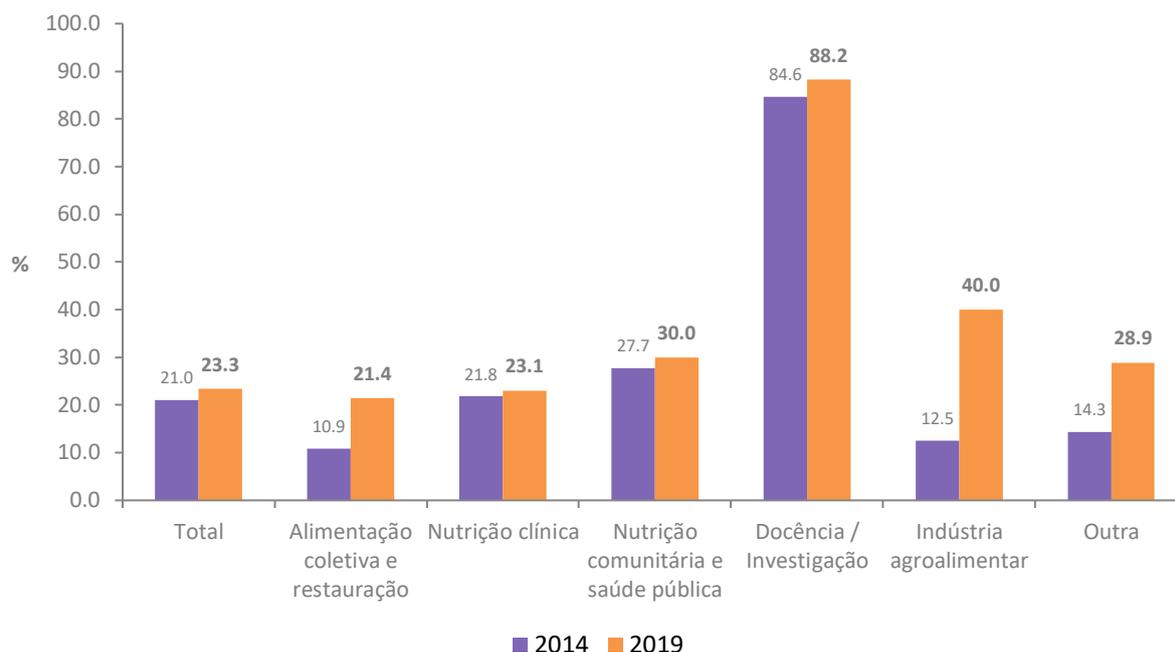


Figura 30. Nutricionistas com mestrado ou doutoramento, distribuição por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

Um dos aspetos que mereceu destaque em 2014 foi a crescente proporção de membros mais jovens que optam por ingressar em ciclos de estudos pós-graduados cada vez mais cedo, com aumento da proporção de inquiridos que terminam o mestrado nos primeiros cinco anos após término da formação inicial. Repetimos a análise nesta edição, com adição de um novo ponto de referência, ao detetar membros que reportaram a conclusão de mestrado antes da conclusão da formação habilitante para acesso à Ordem dos Nutricionistas. Esta particularidade revela a existência de indivíduos com licenciaturas anteriores e percursos académicos já avançados, que optam pela integração na profissão, o que, aliado à crescente percentagem de estudantes que optam pelas licenciaturas habilitantes como primeira opção no primeiro concurso ao ensino superior, atesta a atratividade da profissão de nutricionista.

A alteração no momento do percurso profissional em que se opta pela formação pós-graduada conhece igualmente diferenças. Observa-se na Figura 31 a maior proporção de inquiridos que opta pela realização de mestrado nos primeiros anos após término da licenciatura, contrastando com os membros que concluíram a formação inicial há mais tempo.

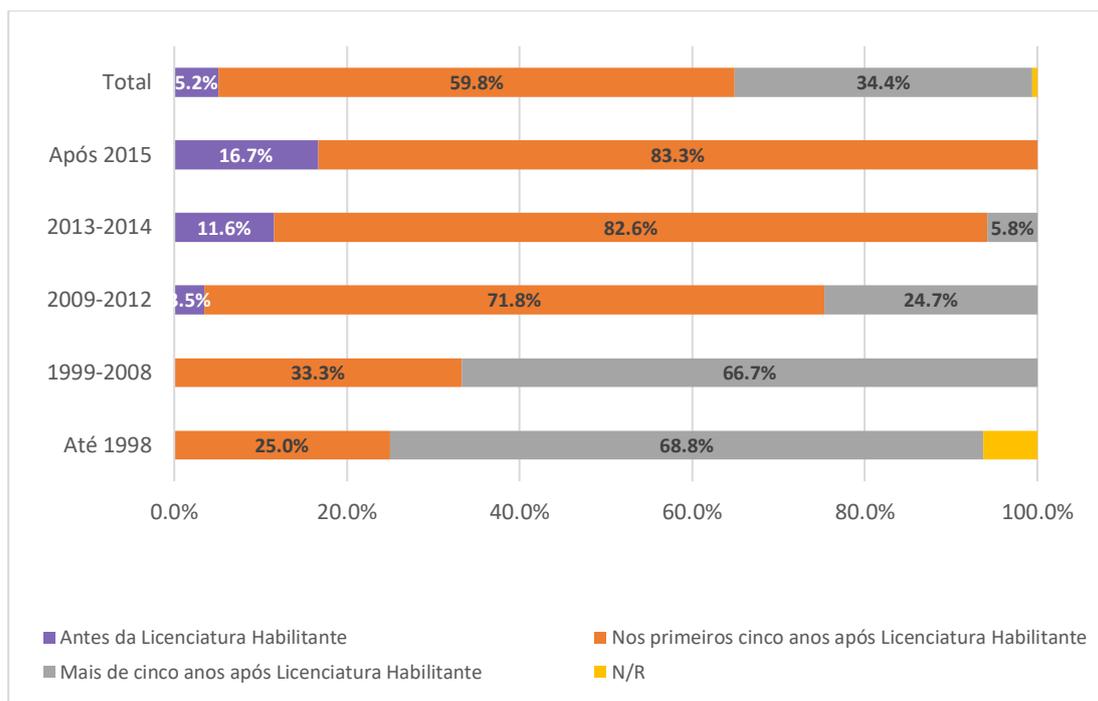


Figura 31. Tempo decorrido entre a conclusão da licenciatura habilitante e conclusão do mestrado, distribuição por ano de conclusão da formação inicial, 2019.

Quando analisamos a conclusão do doutoramento na mesma ótica, observa-se um padrão ligeiramente diferente, mas que revela igualmente uma maior opção pela progressão académica cada vez mais cedo.

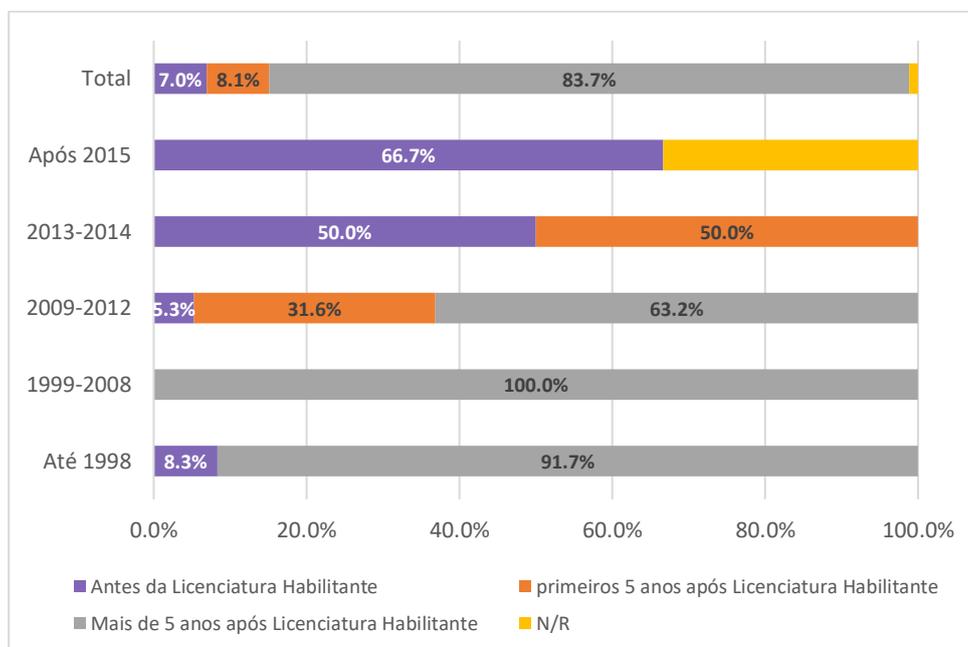


Figura 32. Tempo decorrido entre a conclusão da licenciatura habilitante e conclusão do doutoramento, distribuição por ano de conclusão da formação inicial, 2019.

É interessante constatar que o percurso se torna mais internacional relativamente ao país de conclusão da formação pós-graduada, com predominância de doutorados em países da União Europeia. Mesmo o mestrado apresenta maior proporção de inquiridos que procuram a progressão fora de Portugal face à licenciatura, assumindo-se progressivamente como uma opção natural na carreira profissional dos mais jovens, ainda que represente um investimento considerável.

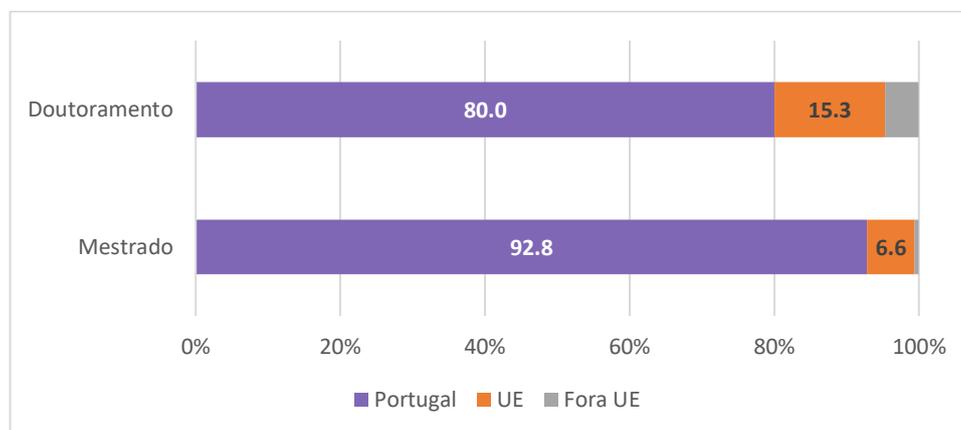


Figura 33. País de conclusão do mestrado ou do doutoramento, 2019.

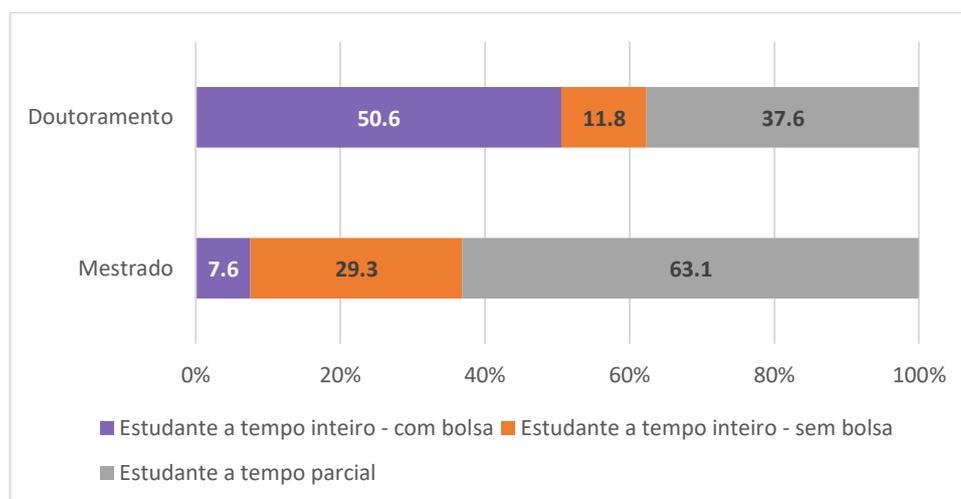


Figura 34. Situação durante a prossecução do mestrado ou doutoramento, 2019.

No que respeita ao nível de investimento económico na progressão académica, podemos igualmente detetar uma mudança relativa ao padrão associado tradicionalmente à prossecução de doutoramentos, que era praticamente opção para a progressão académica e carreira docente, mas que cada vez mais é uma opção para profissionais que atuam em todos os setores, uma vez que se registam já proporções de doutorados que efetuaram os seus estudos fora do modelo de dedicação exclusiva, que muitas vezes era associado a bolsas individuais. Depois de assistirmos à massificação do mestrado, será previsível que o 3º Ciclo se assuma cada vez mais como um fator verdadeiramente diferenciador, sendo relevante o acompanhamento da evolução das condições de emprego conforme o grau académico mais elevado e a sua eventual influência, independentemente da idade.

5. EMPREGO

Nesta secção, serão abordados os aspetos referentes à situação profissional dos membros da Ordem dos Nutricionistas. Procurar-se-ão aferir as diferenças em algumas dimensões fundamentais face ao estudo realizado em 2014, e compreender que fatores ou variáveis podem estar relacionados com a situação de emprego dos nutricionistas.

5.1. Desemprego

O desemprego é um indicador amplamente debatido, constituindo-se como uma dimensão de caracterização importante pelas implicações pessoais que carrega. As alterações nas taxas de desemprego refletem habitualmente a situação económica global, e no caso dos membros da Ordem dos Nutricionistas esta associação é evidente quando se comparam as taxas registadas em 2014 e 2019, que correspondem respetivamente a 18,4% e 5,1%. Em 2014, Portugal encontrava-se num momento de crise económica, com repercussões históricas no que respeita ao desemprego, com elevadas taxas registadas na população ativa e com elevada expressão no desemprego jovem. Em 2019, a conjuntura foi bastante mais favorável, o que se reflete na taxa de desemprego significativamente mais baixa observada.

Uma análise mais fina ao perfil dos nutricionistas que relataram estar em situação de desemprego revela, quando perspetivada tendo em conta o grau académico mais elevado completado, padrão semelhante a 2014, com menor exposição de membros a situação de desemprego quanto mais elevado o grau académico.

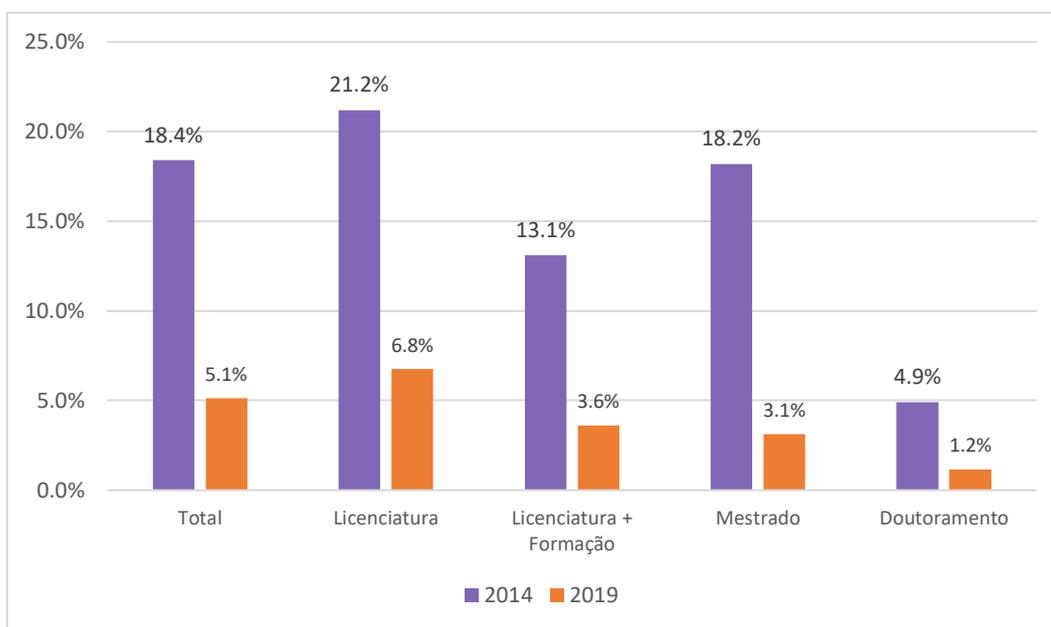


Figura 35. Desemprego por grau académico concluído, 2015 e 2019.

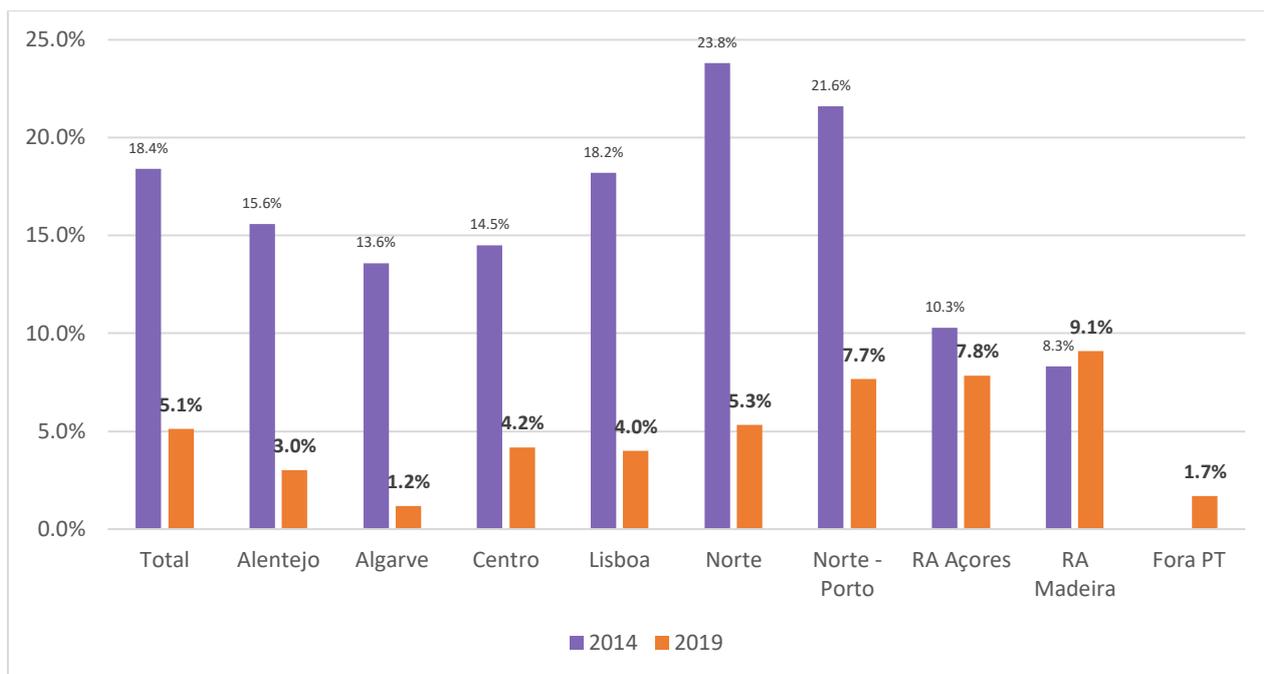


Figura 36. Desemprego por região de residência, 2014 e 2019.

A nível regional, destaca-se a inversão observada nas regiões autónomas face a 2014, período em que registaram as taxas de desemprego mais baixas, sendo em 2019 as regiões com maior proporção de desempregados. Estes valores podem ser explicados pela eventual limitação do mercado de trabalho nestas regiões devido às suas características geográficas; sendo igualmente regiões com maior proporção de nutricionistas que exercem no setor público, poderá, efetivamente o mercado não ter acompanhado o aumento do número de nutricionistas que escolhem fixar-se nas regiões autónomas. É na região Norte e no Porto que encontramos igualmente taxas superiores à média, mas que aparentam estar mais associados à proporção de nutricionistas de idades mais jovens, que estejam em fase de transição para o primeiro emprego após conclusão do estágio da Ordem dos Nutricionistas.

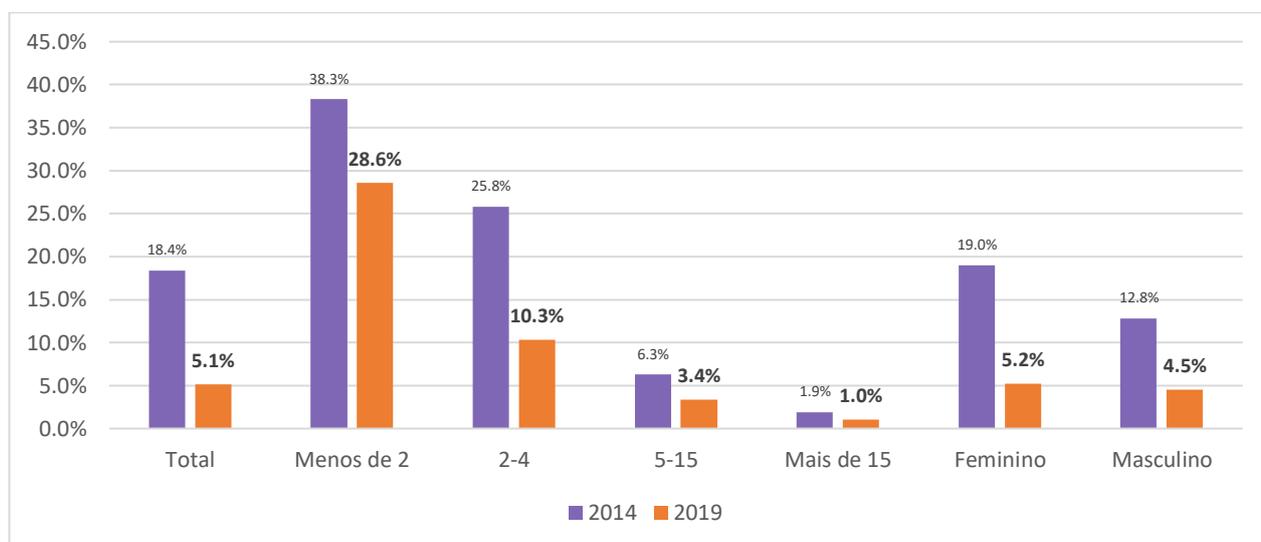


Figura 37. Desemprego por sexo e por anos decorridos após conclusão da formação inicial, 2014 e 2019.

Deve ser referido que 38,2% dos nutricionistas que declararam estar em situação de desemprego se encontram à procura do primeiro emprego após conclusão do estágio profissional de acesso à profissão, que foi documentada como transitória em 2014 e mantém o mesmo padrão em 2019: os nutricionistas que concluíram a formação inicial há menos tempo apresentam elevadas proporções de desempregados, que reduzem gradualmente com a progressão na carreira. Quando analisamos especificamente as taxas de desemprego nos membros com idades até aos 35 anos, que correspondem a 65% do total, verificamos que as taxas de desemprego descem abruptamente entre os membros com idades entre os 23 e os 28 anos, confirmando o caráter transitório deste fenómeno.

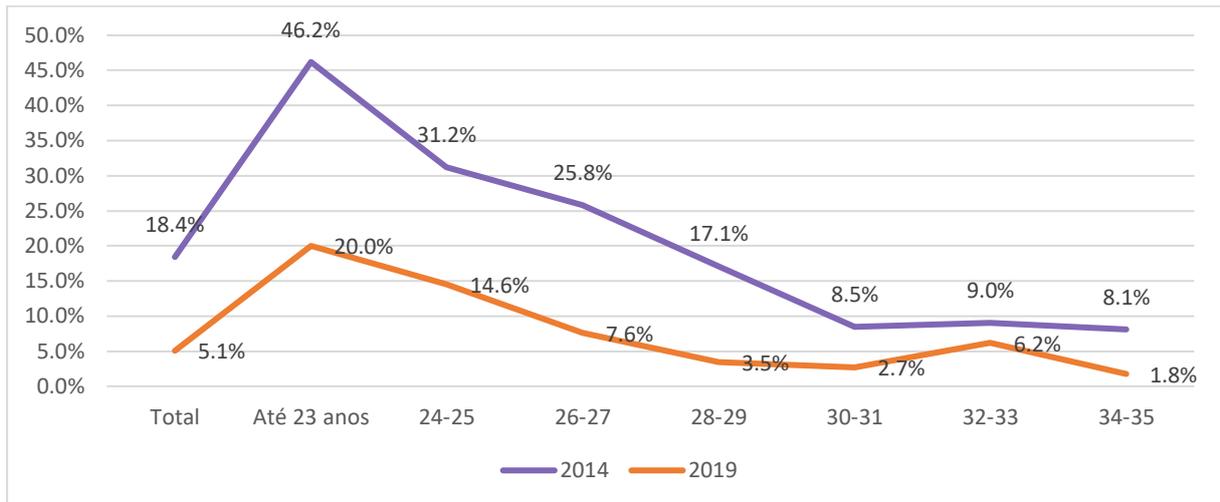


Figura 38. Evolução da taxa de desemprego com a idade (23-35 anos), 2014 e 2019.

Efetivamente, a taxa de desemprego de longa duração (situação de desemprego em período superior a 12 meses) é, em 2019, bastante reduzida, sendo as variações observadas de pequena magnitude.

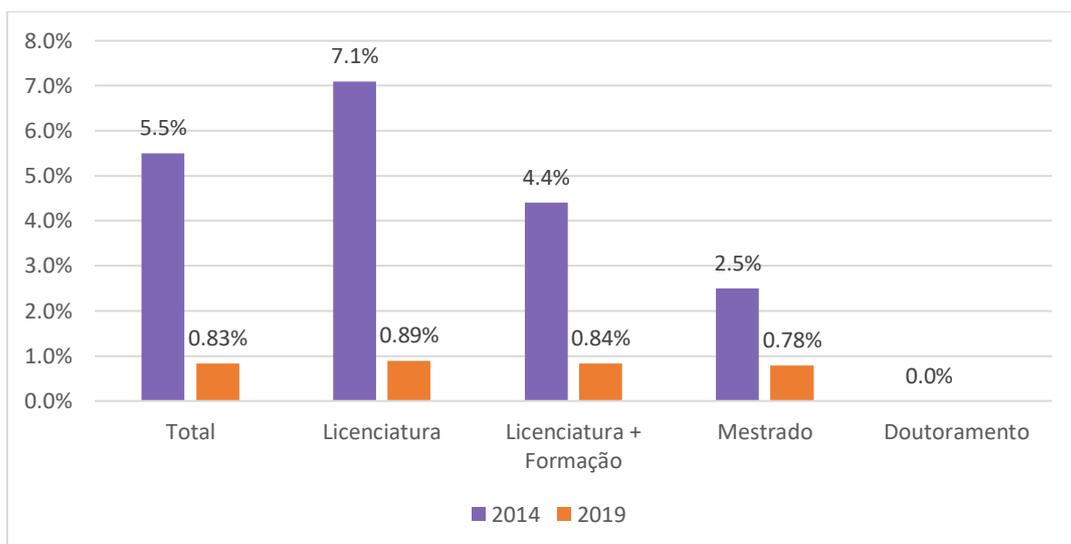


Figura 39. Desemprego de longa duração por grau académico, 2015 e 2019.

Observa-se neste indicador, apesar da menor variação, que os menos afetados por esta situação são os nutricionistas com carreiras mais longas. Nestes casos, o desemprego de longa duração nos mais jovens poderá ser devido a dificuldades na procura do primeiro emprego, denotando, mesmo num enquadramento de baixas taxas de desempregados, alguma dificuldade na integração no mercado de trabalho. São também os membros do sexo feminino que reportam esta situação, padrão também já observado em 2014.

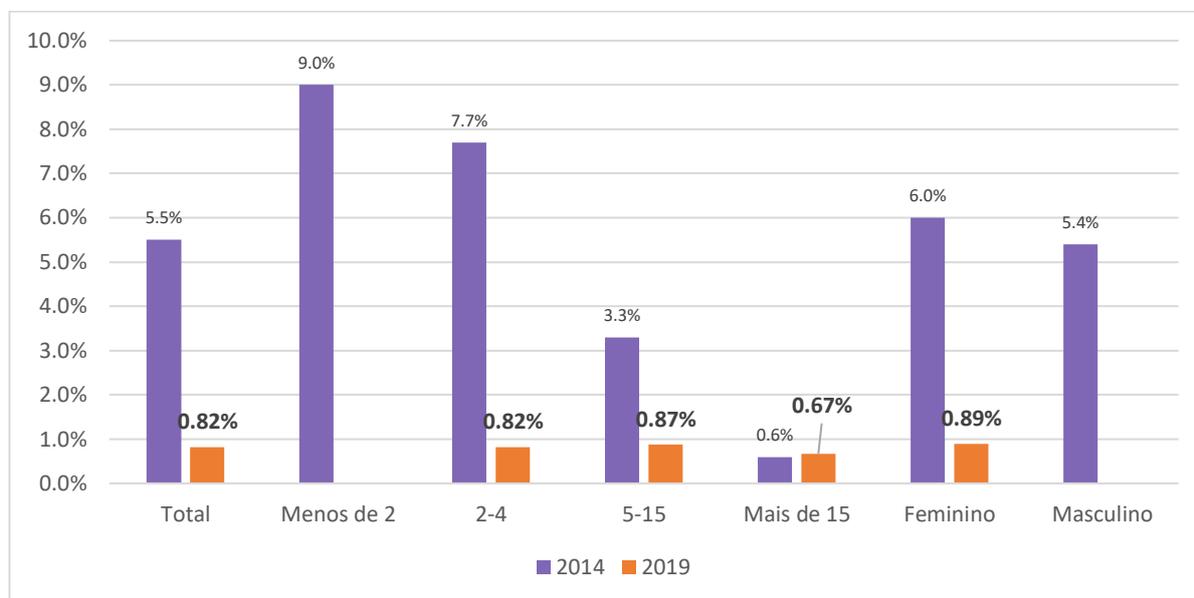


Figura 40. Desemprego de longa duração por sexo e por anos decorridos após conclusão da formação inicial, 2014 e 2019.

Esta redução na taxa de desemprego representa uma progressão positiva na situação global nutricionistas, uma vez que denota que, ainda que não seja imediata, a integração no mercado de trabalho ocorre. Contudo, têm sido documentadas alterações significativas no emprego criado, com maior expressão de modos de contratação precários, seja por meio da prestação de serviços ou através de contratos a termo, com maior heterogeneidade verificada no início da carreira profissional dos licenciados. É sobre estes aspetos que nos iremos debruçar nas próximas secções, procurando aproximar-nos não só das características do emprego atual dos nutricionistas, bem como a avaliação que estes fazem do mesmo face ao seu percurso académico.

5.2. Situação atual de emprego

5.2.1. Volume de trabalho

Iniciamos a caracterização do emprego dos nutricionistas aferindo o seu volume de trabalho, designadamente ao avaliar a proporção com volumes de trabalho semanal inferior a 25 horas. Também esta secção usa um indicador de 2014 para melhor comparação, que neste caso reflete a capacidade de os nutricionistas conseguirem um horário de trabalho adequado, tendo como referência as 35 e as 40h semanais associadas a vínculos a tempo inteiro.

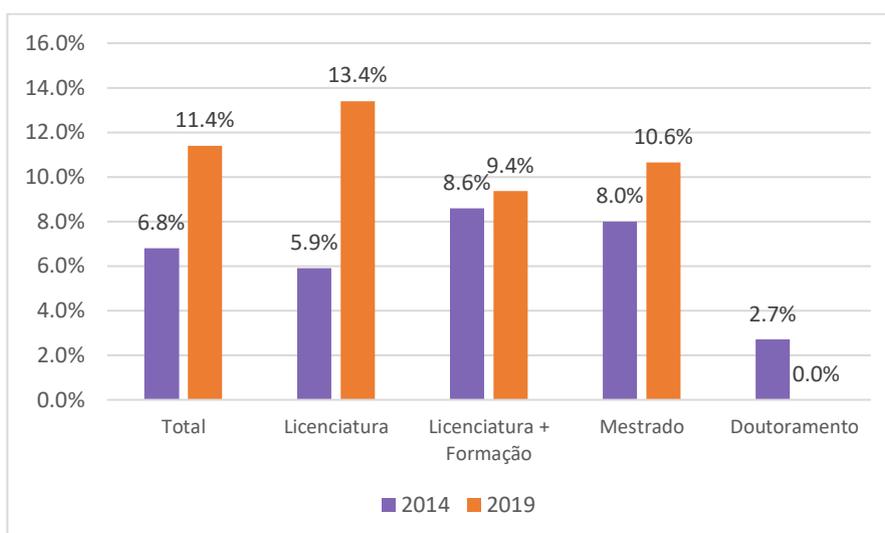


Figura 41. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por grau académico concluído, 2014 e 2019.

Verifica-se um aumento significativo de inquiridos que reportam volumes de trabalho abaixo das 25 horas semanais face a 2014, mas com impactos diferenciados. Os nutricionistas com formação adicional à licenciatura apresentam menores proporções de volume de trabalho reduzido.

Mas as variações observadas parecem ter, mais uma vez, forte associação com o tempo de carreira profissional, afetando os mais jovens, que registam proporções mais elevadas, aparentando não existir efeitos muito pronunciados ao nível regional, que apresenta distribuição muito semelhante à registada em 2014. Deve ser notado que nesta dimensão existe forte diferença entre as regiões autónomas, com características bastante comuns nos restantes indicadores em análise, mas com uma menor proporção de inquiridos a reportar volumes de trabalho reduzidos na Região Autónoma dos Açores quando comparados com a Região Autónoma da Madeira, indiciando diferenças ao nível da contratação no setor público, já identificado como dominante nestas regiões em 2014.

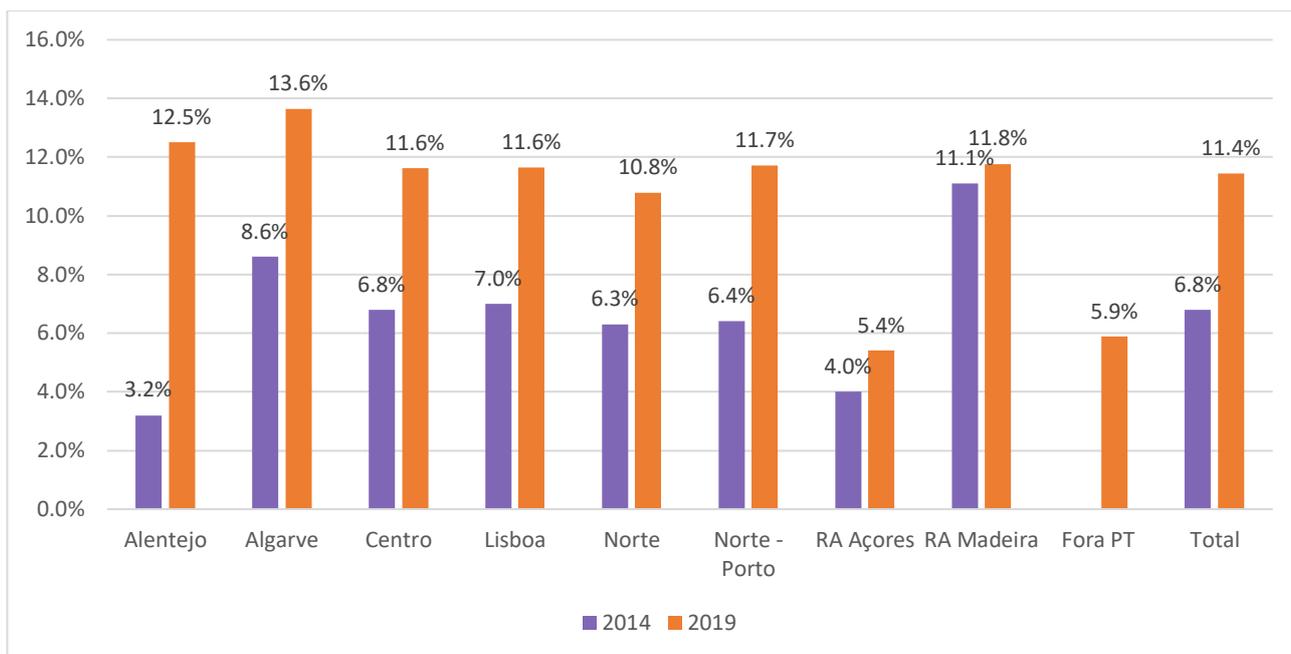


Figura 42. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por região de residência, 2014 e 2019.

São a nutrição desportiva e a nutrição clínica as áreas de atuação em que esta condição apresenta maiores proporções. É também nestas áreas de atuação que encontramos maior proporção de membros mais jovens, em fase de início da carreira profissional, o que sugere mais uma vez que esta situação reflete um agravamento das dificuldades na transição para o primeiro emprego quando comparado com 2014.

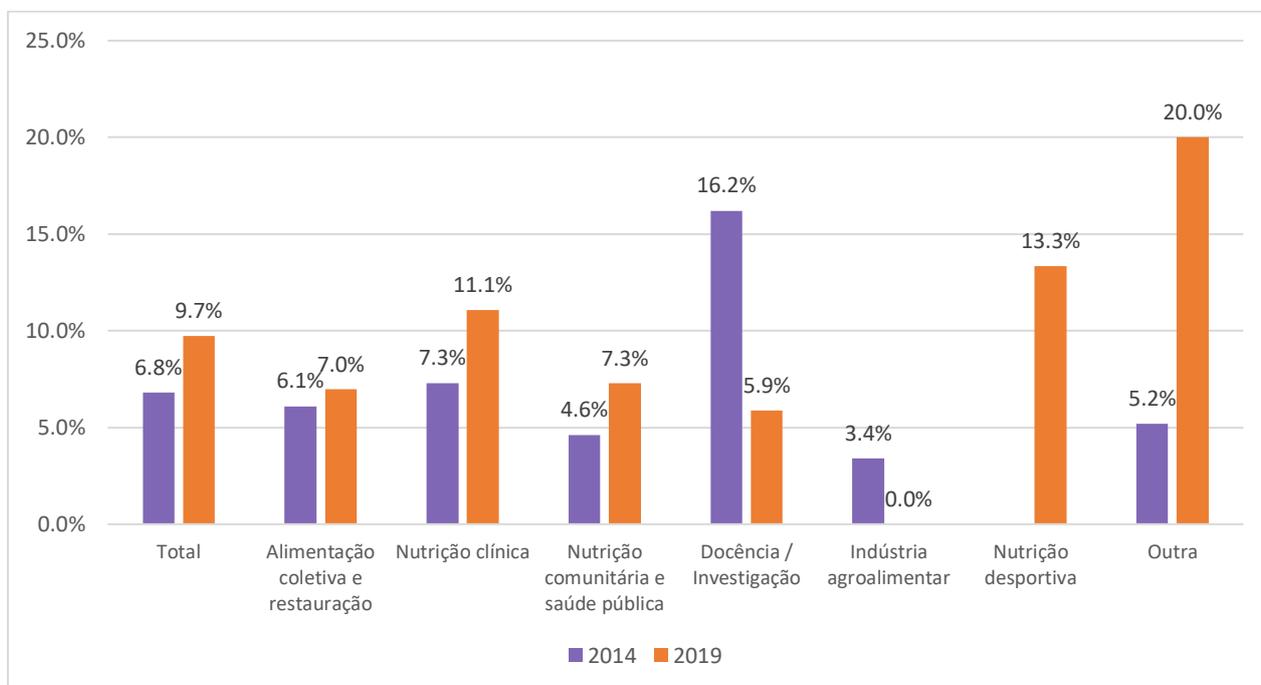


Figura 43. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

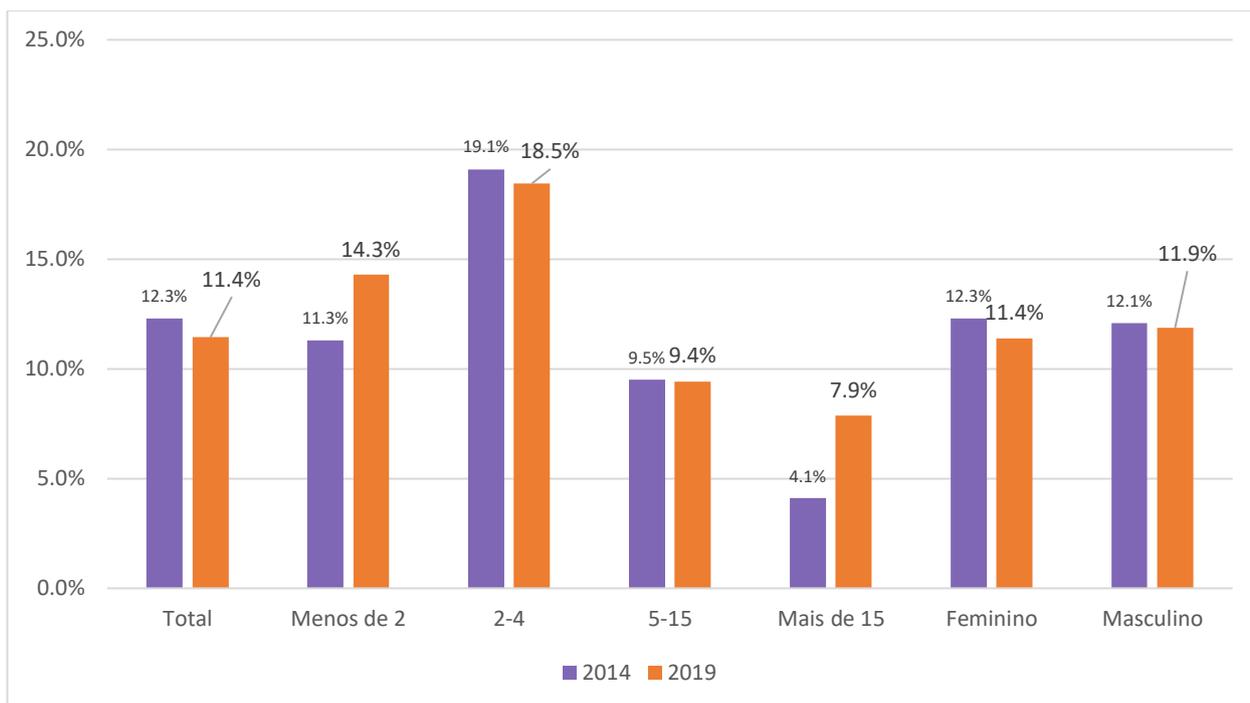


Figura 44. Percentagem de inquiridos com volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, por anos após formação inicial, 2014 e 2019.

Aliás, quando analisamos o efeito tendo em conta os anos decorridos após a formação inicial, observamos que os nutricionistas mais afetados são os que têm menos de 5 anos de carreira. Contudo, deve ser notado que nos mais velhos existe menor dispersão em relação ao valor médio quando comparamos com os dados de 2014, sendo consistente com o aumento da percentagem de vínculos menos permanentes e da incidência de multiemprego, que estão associados a menores volumes de trabalho.

5.2.2. Condição no emprego

Quais são, então as formas de vínculo laboral mais frequentes nos membros da Ordem dos Nutricionistas? Aborda-se a questão tendo em conta duas dimensões, designadamente a comparação entre vínculos por conta própria e por conta de outrem, e a tipologia específica do vínculo, seja contrato de trabalho, prestação de serviços ou outros vínculos mais atípicos como os contratos de estágio profissional ou as bolsas.

No que se refere à atividade por conta própria, observa-se que corresponde a 11,5%-consideramos aqui igualmente os nutricionistas que reportam ser “empregadores”, ou seja, que têm pelo menos um assalariado a cargo. Este modo de trabalho é mais prevalente nos membros com mestrado, o que se mantém em linha com os resultados obtidos em 2014.

Destaca-se também a elevada proporção de doutorados que exercem por conta de outrem, em detrimento de vínculos mais independentes, associado à integração destes profissionais no ensino e investigação, característica deste grupo.

É no Alentejo, no Algarve e na região Norte (excetuando o Porto) que se regista a maior proporção de inquiridos a exercer por conta própria, e nas regiões autónomas observa-se o oposto, fruto da elevada contratação de nutricionistas no setor público.

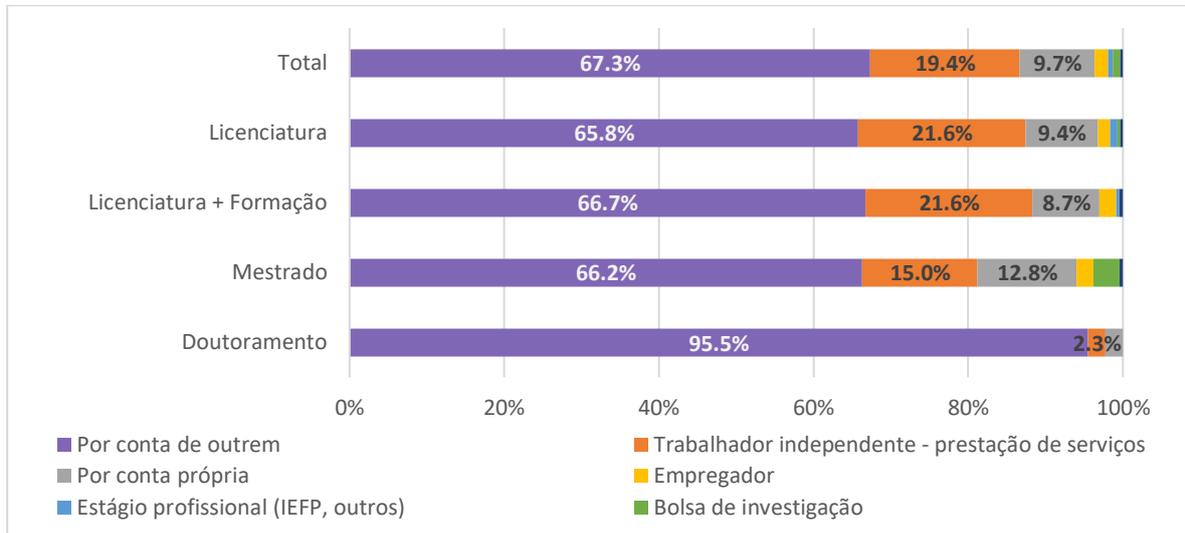


Figura 45. Condição no emprego por grau académico, 2019.

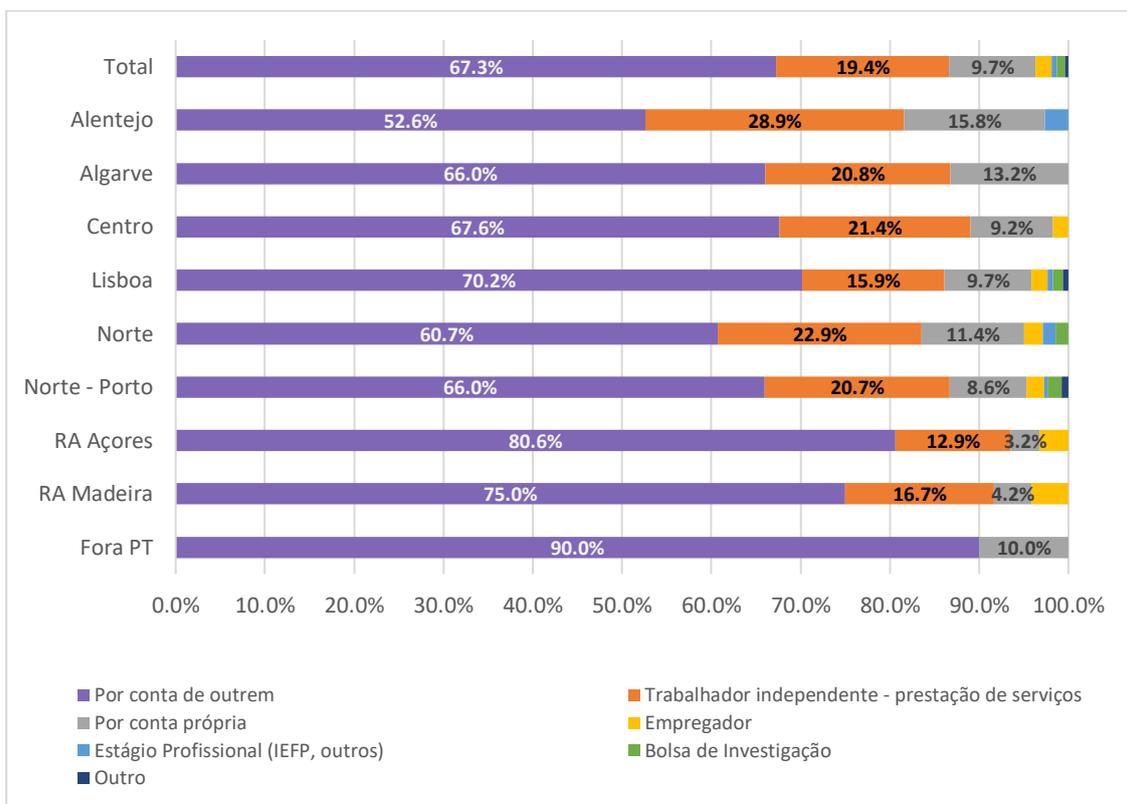


Figura 46. Condição no emprego por região de residência, 2019.

A nutrição clínica e a nutrição desportiva também são as áreas de atuação com maior proporção de trabalhadores por conta própria, com as menores percentagens de inquiridos nesta condição a serem registadas na área da alimentação coletiva e restauração.

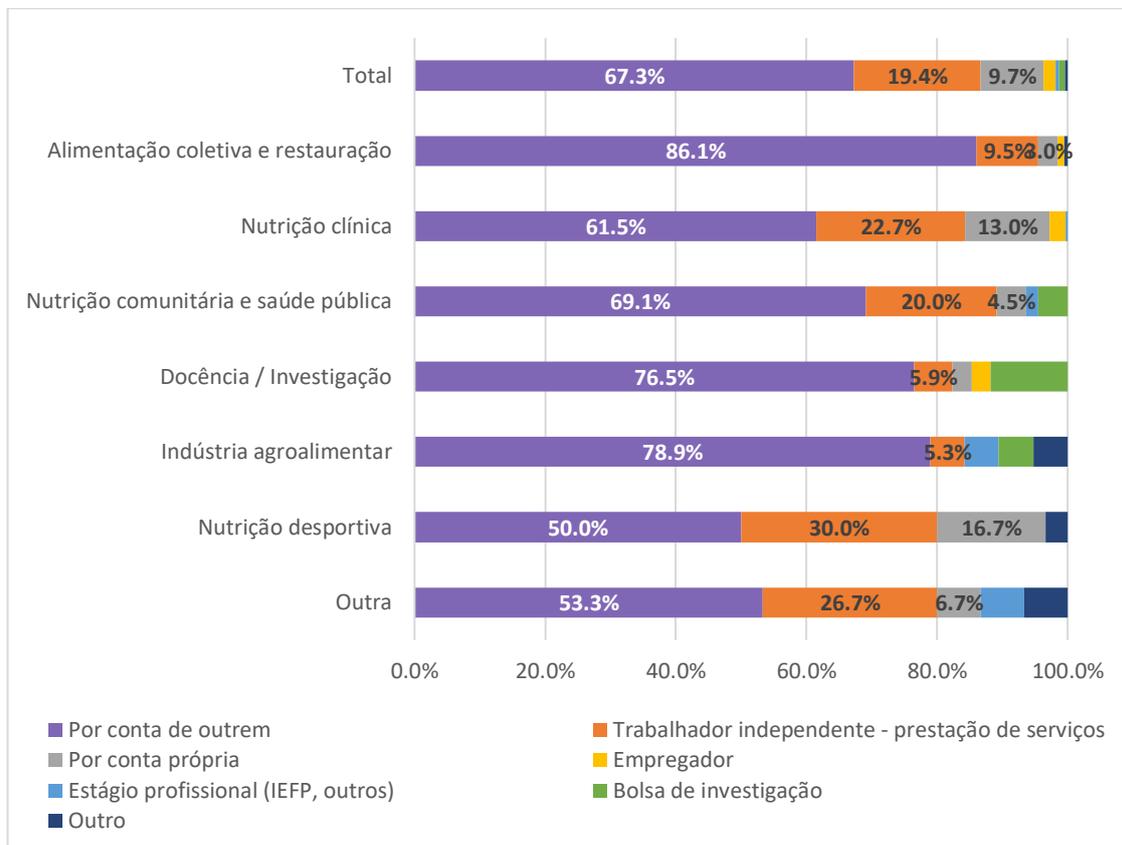


Figura 47. Condição no emprego por área de atuação no emprego principal, 2019.

Note-se que são áreas de atuação com perfil etário bastante semelhante, ainda que com número de profissionais muito díspar, já que a nutrição clínica é a que agrega maior número de profissionais e a nutrição desportiva refere-se a um grupo relativamente pequeno, mas com elevado número de profissionais com idades inferiores a 30 anos. Mais uma vez, a idade parece ser um determinante com bastante impacto no vínculo, com os mais jovens a referirem modos de contratação mais diversificados e tendencialmente no espetro de vínculos mais precários, característica que marca também o mercado de trabalho em Portugal.

Esta associação entre idade/tempo de carreira profissional e a maior proporção de vínculos de trabalho independente é visível na Figura 48. Com a clara exceção dos nutricionistas com tempo de profissão inferior a 2 anos, a tendência é para aumento de situações de emprego que incluem contratos por conta de outrem quanto mais tempo decorre após a conclusão da licenciatura. É também nos mais jovens que se observam maiores proporções de vínculos como estágios profissionais ou bolsas, refletindo a maior diversidade de vínculos no início da carreira profissional.

São os homens que relatam maior proporção de trabalhadores por conta própria, mas o inverso verifica-se quando se analisa a proporção de prestadores de serviço por conta de outrem. Quando agregamos os trabalhadores independentes, sejam por conta de outrem ou por conta própria na mesma categoria, o que se observa é maior proporção de mulheres empregadas deste modo, resultado diferente do obtido em 2014.

Sendo característico dos mais jovens, e aliado à crescente feminização da classe, os resultados podem ser explicados pelo facto de os membros do sexo masculino serem mais velhos e com carreiras mais estabelecidas, o que resulta necessariamente em maiores proporções de homens com contratos de trabalho, designadamente contratos de trabalho em funções públicas (Figura 52).

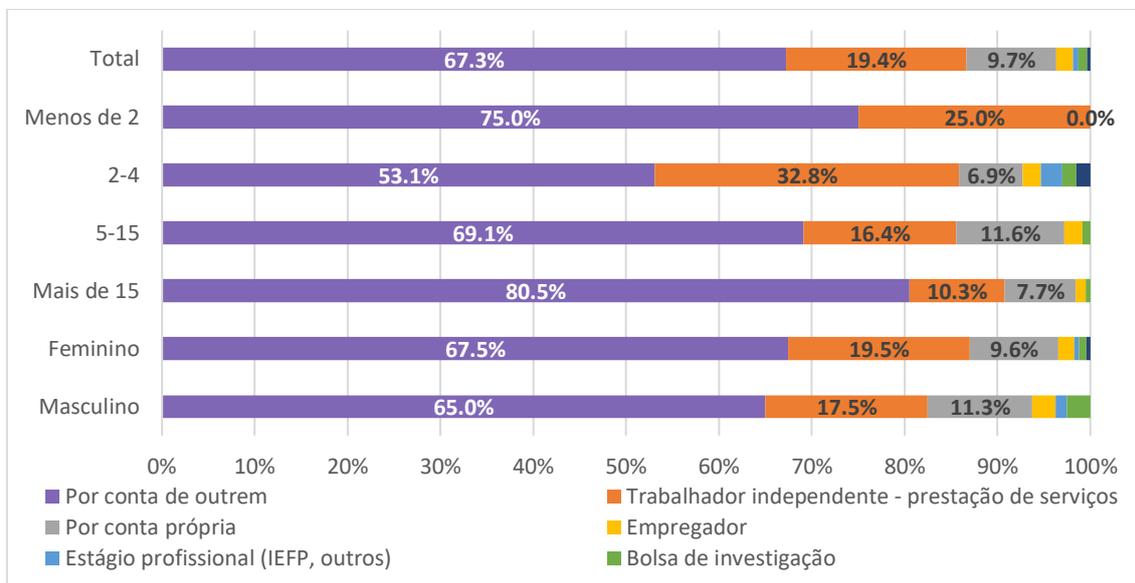


Figura 48. Condição no emprego por anos decorridos após conclusão da formação inicial e por sexo, 2019.

O tipo de vínculo, quando o analisamos tendo em conta o modo de contratação, reflete uma grande preponderância de contratos individuais de trabalho, com a prestação de serviços a ser a segunda categoria mais prevalente. Também o nível de formação académica parece estar associado a maiores percentagens de vínculos laborais assentes em contratos de trabalho, sendo notória a diferença ao nível dos contratos de trabalho em funções públicas, mais frequentes nos inquiridos com mestrado e doutoramento.

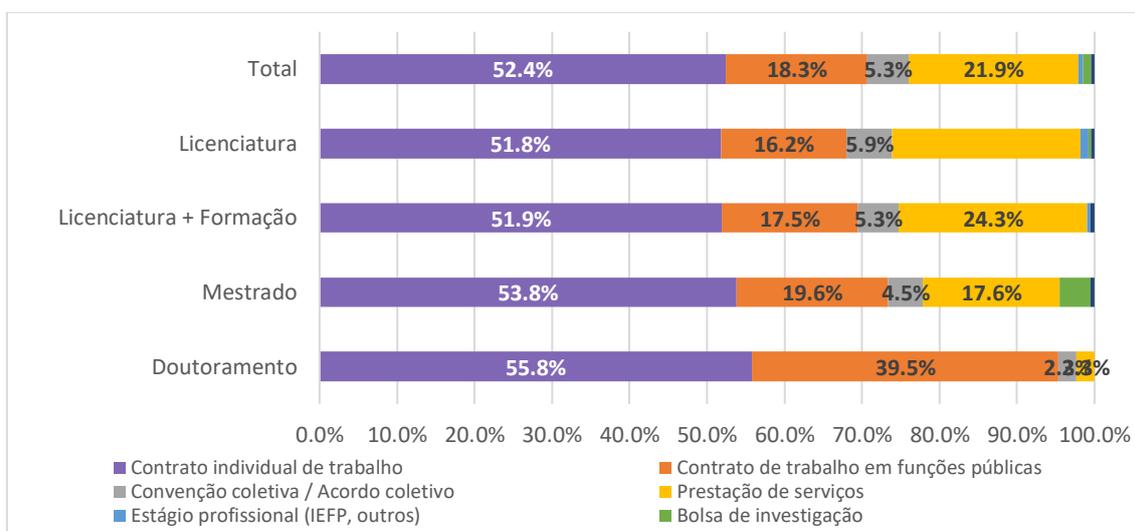


Figura 49. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por grau académico concluído, 2019.

A elevada proporção de trabalhadores em funções públicas é também notória nas regiões autónomas, com destaque para os Açores, que apresentam a menor proporção de trabalhadores independentes em todo o país. Ainda que na Região Autónoma da Madeira a proporção de trabalhadores independentes se aproxime da média nacional, o seu perfil continua a ter elevada proporção de contratos de trabalho, ainda que com menor expressão que nos Açores, fornecendo uma explicação para as diferenças ao nível do volume de trabalho e da remuneração encontradas.

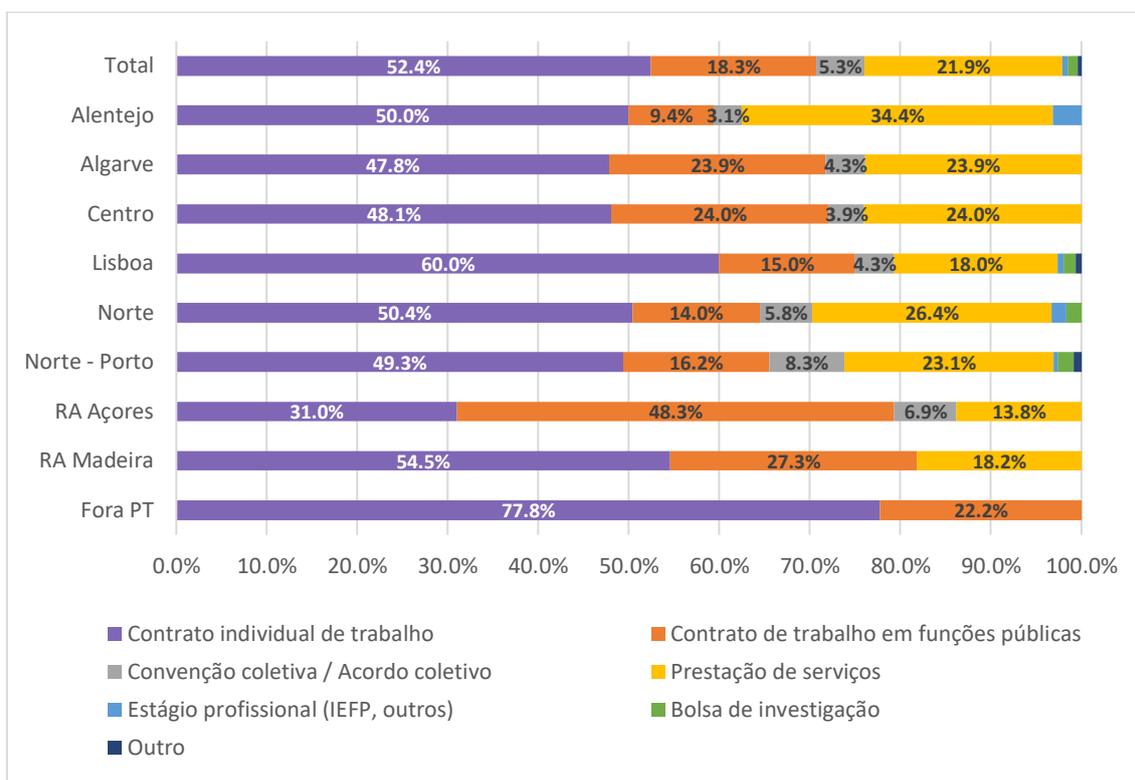


Figura 50. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por região de residência, 2019.

Para além de formas de vínculo menos típicas como as bolsas ou os contratos de estágio profissional, note-se que a proporção de nutricionistas contratados ao abrigo de acordos ou convenções coletivas de trabalho é muito reduzida. Este modo de contratação está associado ao exercício de funções no setor da restauração ou no 3º setor, e essa particularidade reflete-se quando agregamos os dados tendo em conta a área de atuação dos inquiridos. É na alimentação coletiva e restauração que se verifica a maior proporção deste modo de contratação, e é também nesta área de atuação que se regista uma das menores percentagens de trabalhadores independentes, a par da indústria alimentar e da docência/investigação. Estas reduzidas proporções de trabalhadores independentes são explicadas, para o caso dos nutricionistas que exercem funções de docência/Investigação, da maior proporção de inquiridos com contratos de investigação e até em funções públicas, devido à maior probabilidade de estabelecimento de contratos de trabalho na carreira docente. No caso da alimentação coletiva e restauração, os principais empregadores, sejam empresas do setor, sejam instituições do setor social e solidário, usam estes mecanismos de regulação laboral frequentemente, devido à dimensão do setor, com forte componente associativa e tradicionalmente sindicalizados, devido à grande diversidade de profissões que agregam. Na indústria alimentar registam-se as mesmas proporções de trabalhadores independentes, de bolseiros e de estágios profissionais, sendo a área de atuação com maior proporção de vínculos através de contrato de trabalho

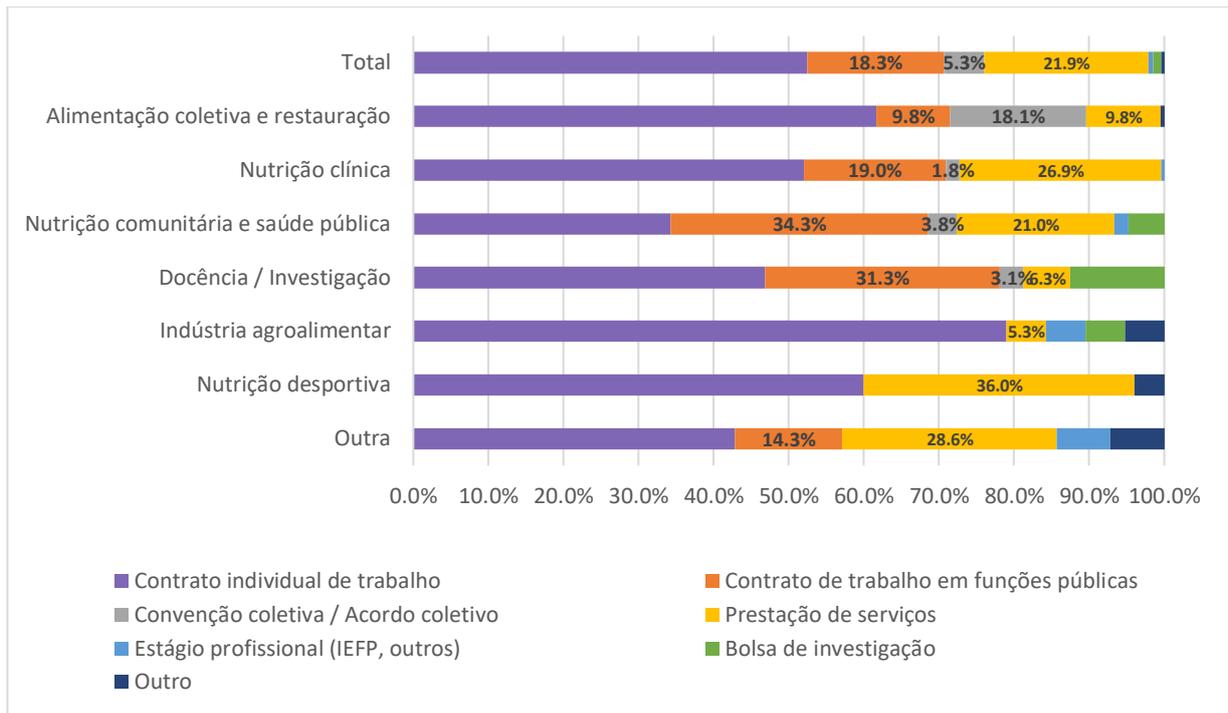


Figura 51. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem por área de atuação no emprego principal, 2019.

As características etárias dos inquiridos que reportam exercer em nutrição desportiva, mais jovens, parecem ser o grande determinante da maior proporção de trabalhadores independentes.

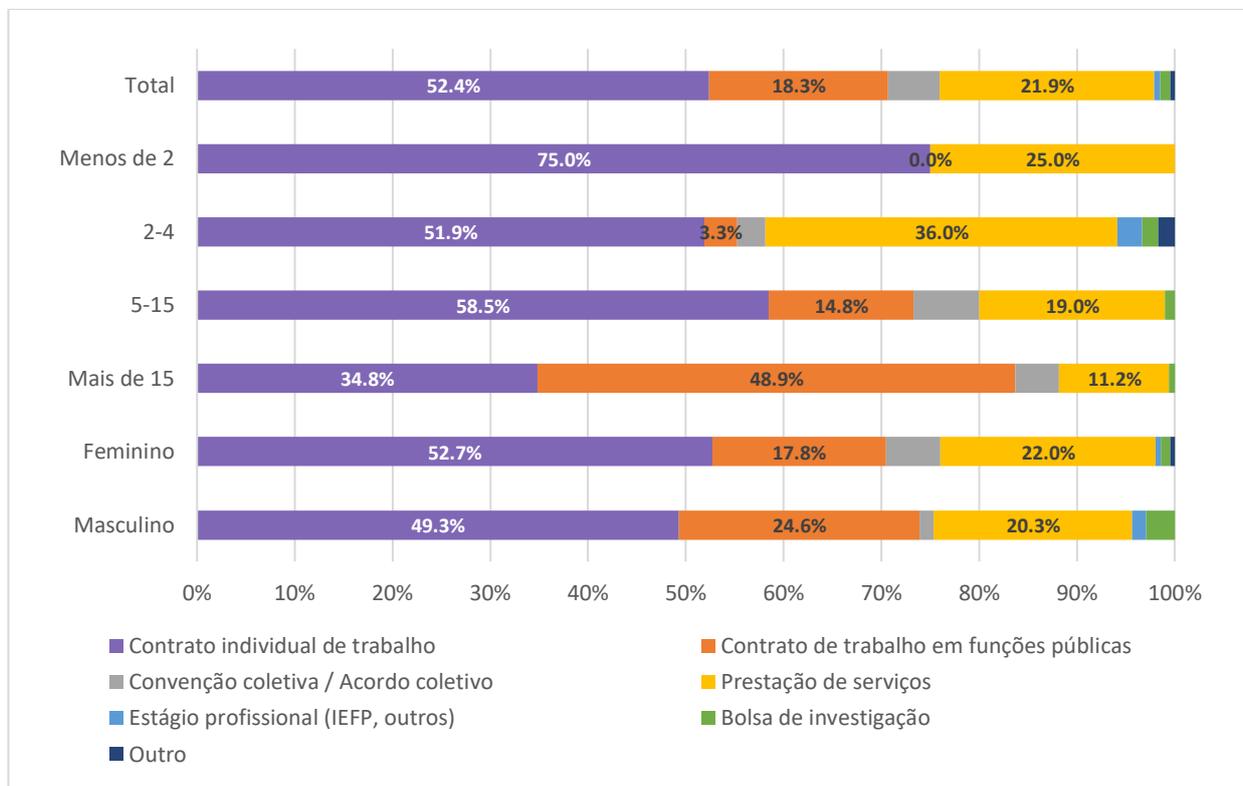


Figura 52. Tipo de vínculo dos trabalhadores por conta de outrem anos decorridos após formação inicial e sexo, 2019.

Contudo, deve ser realçado que, ainda que exista uma proporção de trabalhadores independentes que deve ser considerada, a maioria dos nutricionistas têm vínculos laborais baseados em contratos de trabalho, característica constante seja qual for a segmentação usada. Deve ser tomado em consideração que a percentagem de trabalhadores independentes aumentou de cerca de 17% em 2014 para 21,9% em 2019, o que pode indiciar maiores dificuldades na obtenção de um contrato de trabalho por parte dos membros, particularmente os mais jovens, reflexo de alguma deterioração das relações de trabalho mais tradicionais e protetoras dos trabalhadores a favor de modos de contratação mais flexíveis, mas caracterizados por níveis de insegurança mais significativos.

5.2.3. Multiemprego

O exercício da profissão em diversos locais tinha sido reportado já em 2014 como abrangendo uma parte importante dos nutricionistas. Em 2019, a expressão sofre forte incremento no que respeita à proporção de inquiridos com mais que uma atividade profissional, atingindo os 48,5% face aos 34,9% registados em 2014.

Seria de esperar que a ocorrência de multiemprego se associasse a vínculos mais precários, idades mais jovens ou menor formação, por ser uma estratégia para aumento de rendimentos que reflete muitas vezes a necessidade de agregar várias atividades profissionais a tempo parcial para obtenção de rendimentos adequados.

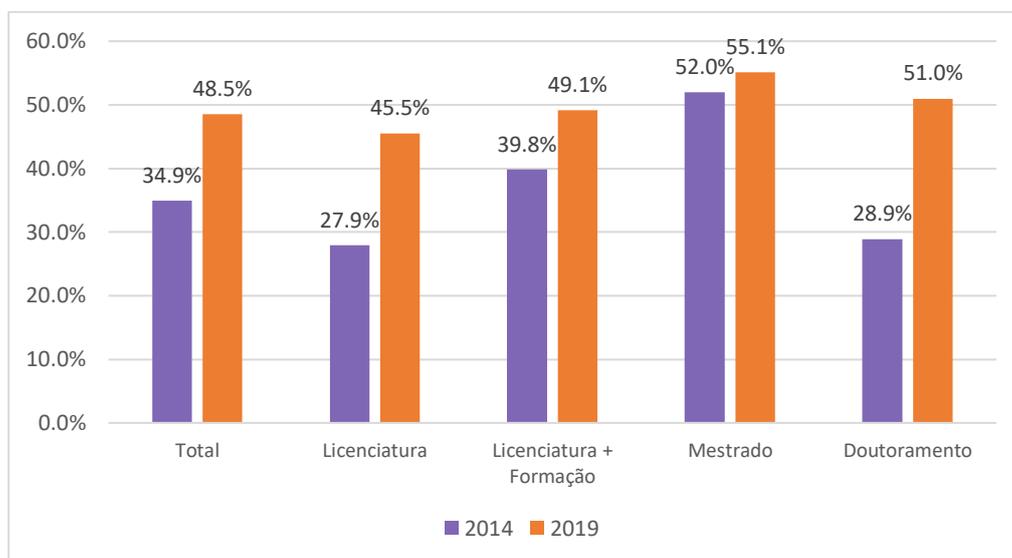


Figura 53. Incidência de multiemprego por grau académico, 2014 e 2019.

Contudo, os dados registados estabelecem outro tipo de perfil dos nutricionistas que exercem em mais que uma local, sendo consistentes, aliás, com os obtidos em 2014 no que respeita ao perfil de formação e tempo de carreira profissional. Observa-se que a proporção de inquiridos com mais que um emprego é mais elevada naqueles que têm grau académico mais elevado e carreiras profissionais mais longas, com exceção dos que concluíram a formação inicial há mais de 15 anos, grupo que é também o que tem maior proporção de nutricionistas empregados no setor público, com contratos tendencialmente mais estáveis e com melhores remunerações.

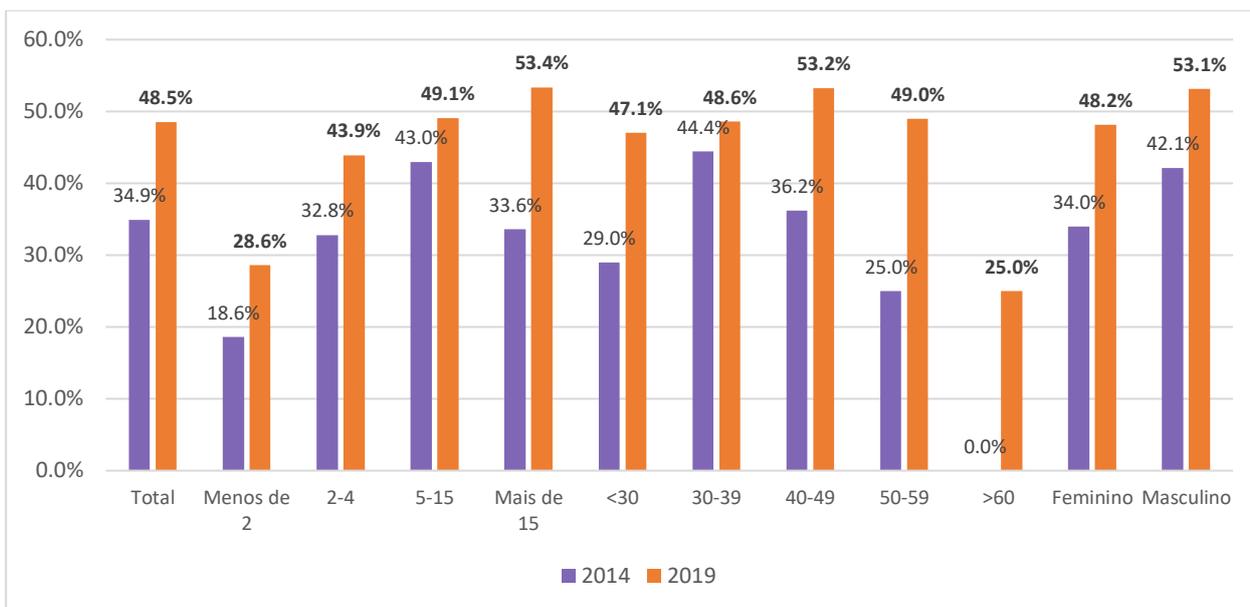


Figura 54. Incidência de multiemprego por anos decorridos após formação inicial, idade e sexo, 2014 e 2019.

Esta tendência relaciona-se com a maior integração no mercado de trabalho dos membros mais velhos, que conseguem, por terem uma rede de contactos mais desenvolvida e maior diferenciação profissional, estabelecer-se em mais locais que os membros mais novos.

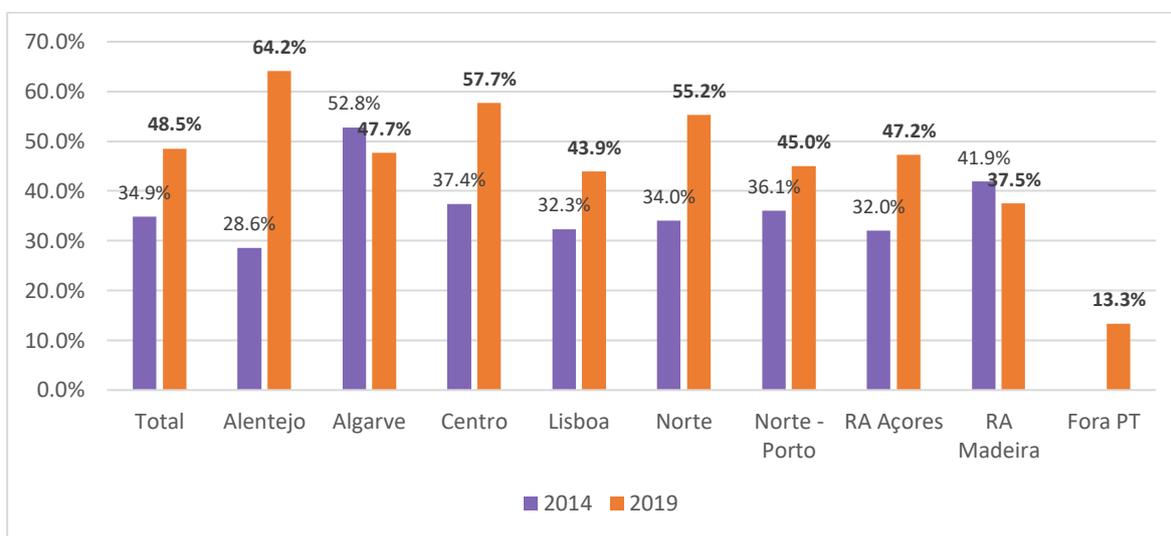


Figura 55. Incidência de multiemprego por região de residência, 2014 e 2019.

A nível regional, observamos um forte aumento no Alentejo, no Norte e no Centro, com diminuição relativa deste fenómeno no Algarve e na Região Autónoma da Madeira, que se situa, mesmo assim, no grupo de regiões em que a proporção é superior à média nacional. Destacam-se ainda os nutricionistas que exercem fora de Portugal, com índices muito inferiores de multiemprego que os que exercem em território nacional.

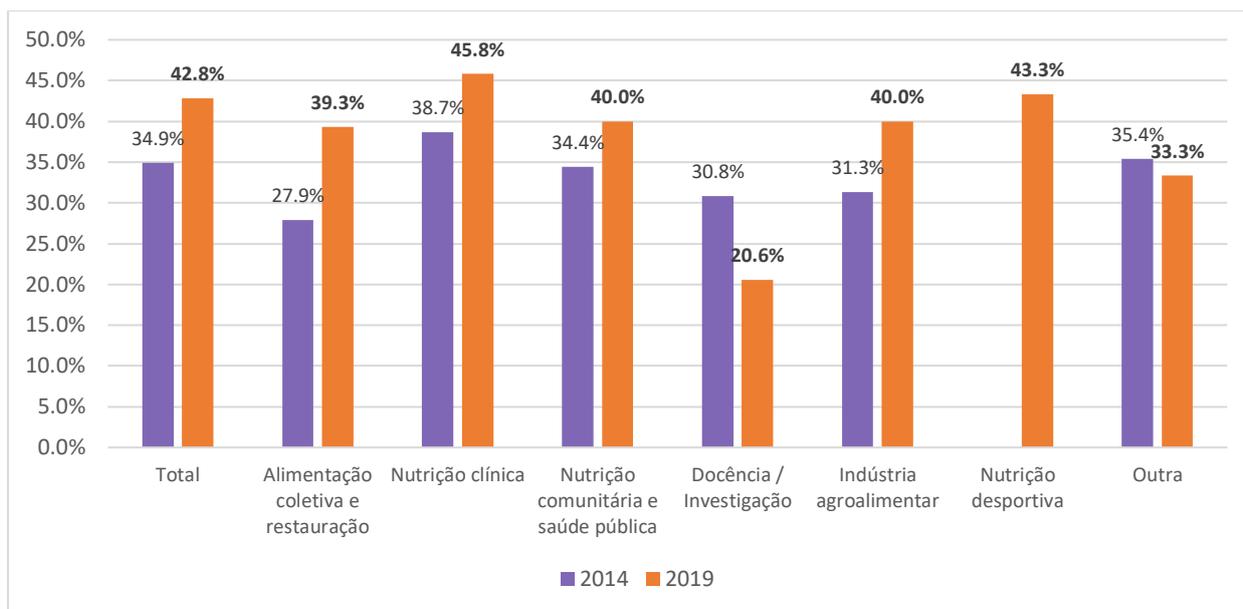


Figura 56. Incidência de multiemprego por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

A única área de atuação que registra diminuição da incidência de multiemprego é a docência/Investigação, associada com o tipo de vínculo que estes inquiridos reportam, com forte expressão de contratos em funções públicas. Deve ser recordado que estes dados se referem ao emprego principal dos nutricionistas, tendo em consideração que as áreas de atividades nos empregos secundários podem ser diferentes, como por exemplo no caso dos nutricionistas que trabalham nas áreas mais tradicionais no emprego principal e que exercem funções de docência em IES, ou casos de nutricionistas que tocam todas as áreas de atuação, tendo em conta a diversidade de funções associada a alguns contextos profissionais, como as instituições do setor social e solidário, em que são reportadas variações na área de atuação principal, apesar da preponderância da alimentação coletiva e restauração.

O número médio de empregos também aumenta entre 2014 e 2019, de 2,8 para 3,3 empregos entre aqueles que reportam ter mais que uma atividade profissional remunerada. Também aqui a distribuição segue os padrões observados em 2014, com valores menores nos doutorados.

Quando analisamos os dados tendo em conta variáveis demográficas, observamos menores variações no que respeita à idade, com valores médios menores nos mais velhos, bem como nos nutricionistas com carreiras profissionais mais longas, onde se pode constatar uma relativa diminuição do número médio de empregos quando comparados com os mais jovens. São variações relativamente diferentes quando as comparamos com a proporção de nutricionistas com mais de um emprego, pois os mais jovens apresentam menor incidência deste fenómeno com médias mais elevadas no número de empregos, enquanto os mais velhos apresentam maior incidência de multiemprego, mas com menor número médio de empregos entre os que exercem em mais do que uma entidade empregadora.

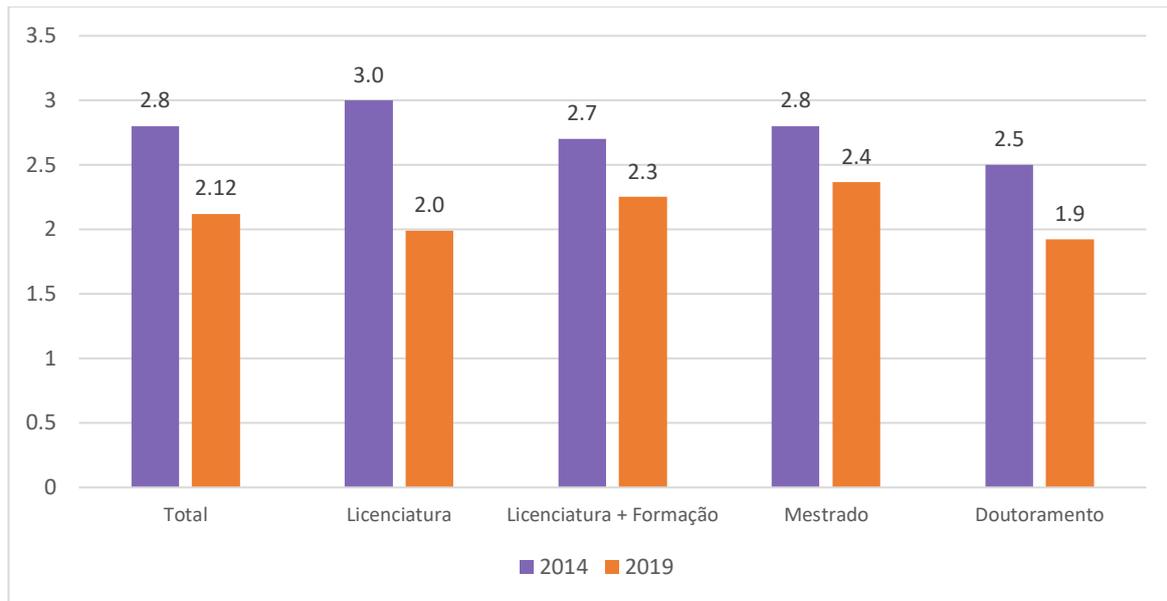


Figura 57. Número médio de empregos por grau académico, 2014 e 2019.

Estas diferenças podem ser definidoras de dois perfis distintos, quando as associamos aos tipos de vínculos no emprego principal. Assim, os nutricionistas com carreiras profissionais mais longas têm, tipicamente, um emprego principal estável, com empregos secundários em relativamente menor número, que resultam da maior diferenciação atingida a nível profissional, enquanto os mais jovens apresentam vínculos com menor estabilidade no emprego principal, e a incidência de multiemprego pode ser explicada pela necessidade de agregar várias atividades profissionais para garantir um nível remuneratório adequado, justificando o maior número médio de empregos neste grupo. Os nutricionistas com menos de 2 anos decorridos após a formação inicial escapam ao padrão, eventualmente por terem maiores dificuldades na procura de empregos, uma vez que os seus níveis remuneratórios são tipicamente mais baixos, como são maiores as proporções de trabalhadores independentes.

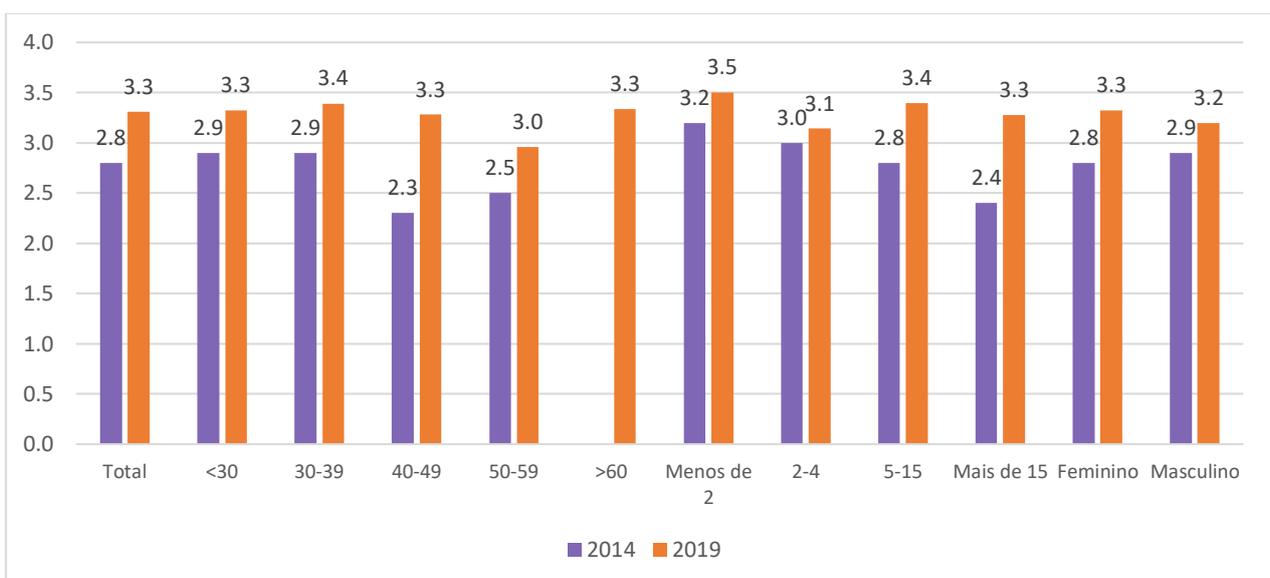


Figura 58. Número médio de empregos por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.

Os valores do número médio de empregos apresentam uma distribuição relativamente homogénea a nível regional, com destaque para a aproximação das regiões autónomas ao perfil descrito para os membros mais velhos e com carreiras profissionais mais estabelecidas, pela estrutura etária das regiões e pela diminuída proporção de trabalhadores independentes.

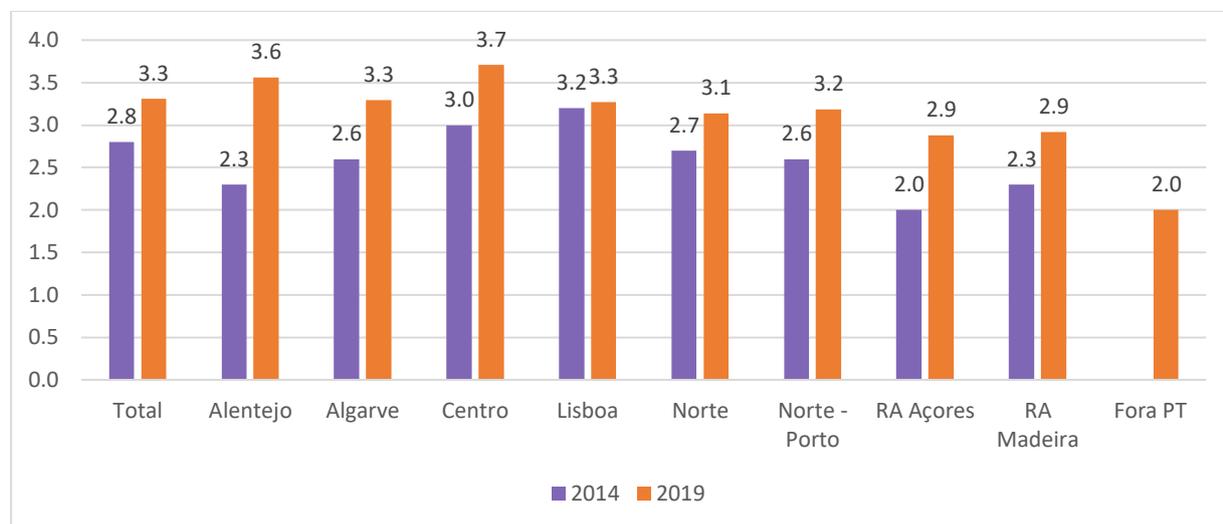


Figura 59. Número médio de empregos por região, 2014 e 2019.

Quando olhamos para a distribuição do número médio de empregos tendo em conta a área de atuação no emprego principal, apenas a indústria alimentar apresenta uma variação significativa face à média global. A relativa subida registada na alimentação coletiva e restauração face a 2014 pode ser explicada pela maior integração de nutricionistas em instituições do setor social e solidário, cujas ofertas são, numa grande maioria dos casos, de empregos a tempo parcial, condicionadas pela pequena dimensão de muitas destas entidades, a que estão associados mais trabalhadores independentes sem horário completo.

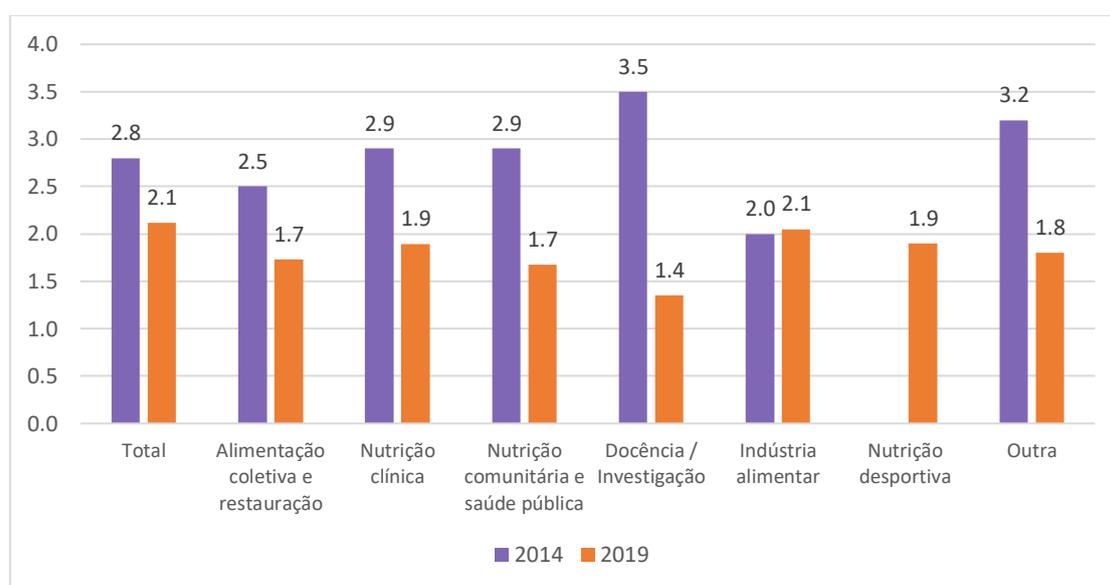


Figura 60. Número médio de empregos por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

5.2.4. Remuneração

As variáveis descritas até agora no que respeita ao emprego têm, necessariamente, impactos ao nível da remuneração da atividade profissional dos membros, seja pelo tipo de vínculo, o tempo de carreira ou a área de atuação no emprego principal, contribuindo igualmente o grau de diferenciação académica para este indicador.

Quando comparamos os dados de 2014 com os de 2019, é evidente a descida do valor médio de remuneração bruta mensal média, que é transversal a todos os grupos. Contudo, um olhar mais atento revela algumas diferenças importantes.

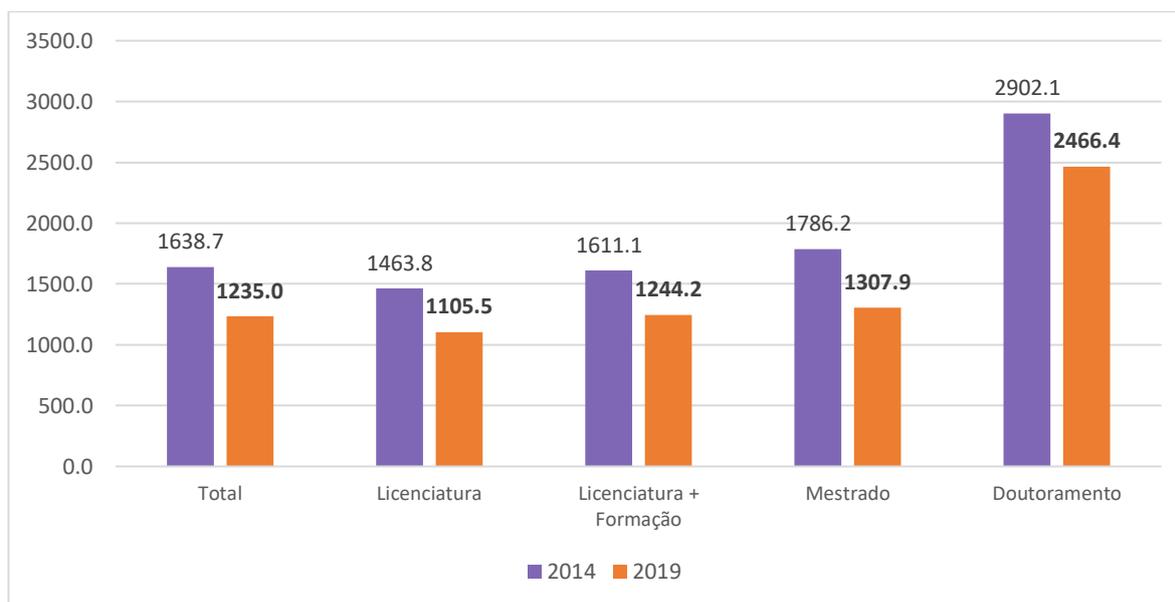


Figura 61. Remuneração bruta mensal média, por grau académico, 2014 e 2019.

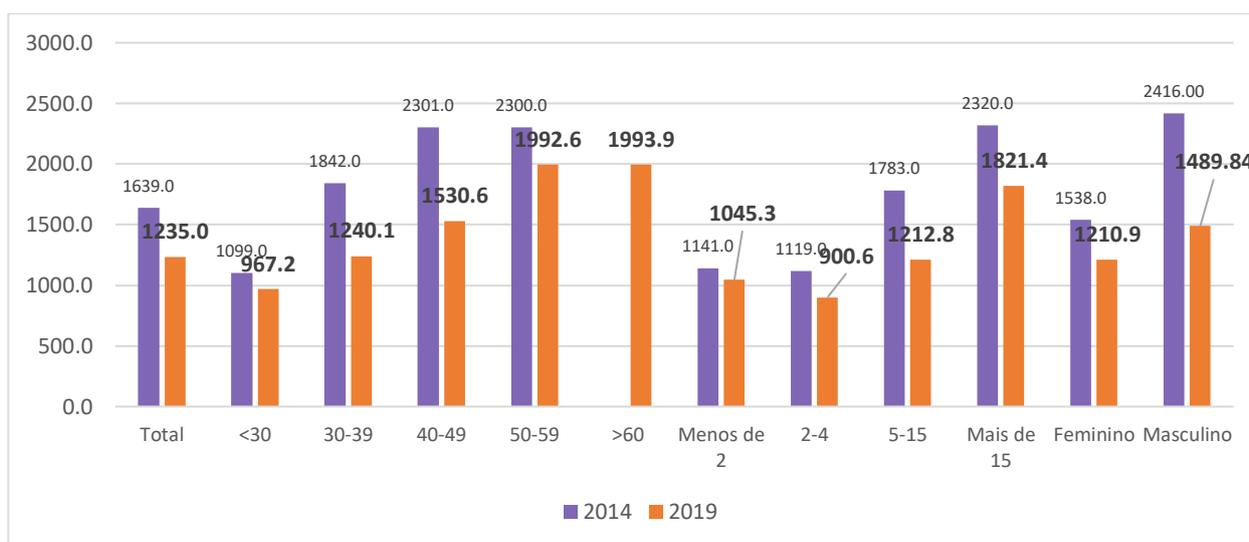


Figura 62. Remuneração bruta mensal média, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.

O efeito da idade é muito significativo, pois observa-se que os nutricionistas mais jovens apresentam valores médios de remuneração mais baixos, que apresentam tendência crescente quanto mais tempo de carreira profissional e idade têm os inquiridos. Confirma-se assim que os novos empregos apresentam salários mais baixos, a par das condições menos favoráveis ao nível da contratação descritas em secções anteriores. Ainda assim, é nos centros urbanos de Lisboa e Porto e na Região Autónoma da Madeira onde se registam as remunerações médias mensais mais elevadas.

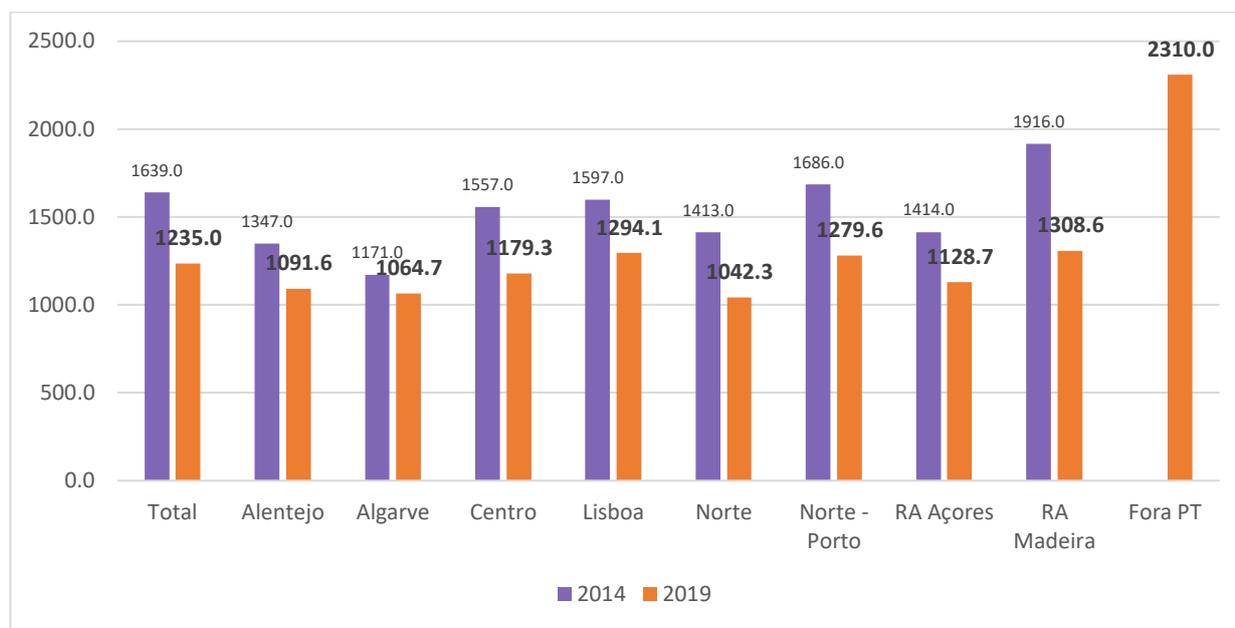


Figura 63. Remuneração bruta mensal média, por região, 2014 e 2019.

A docência/investigação e a indústria alimentar registam as remunerações médias mais elevadas, sendo a alimentação coletiva e restauração a área com remunerações mais baixas. Ainda que seja a área de atuação com maior proporção de nutricionistas com contratos de trabalho e aparentemente a mais estável, deve ser destacado que as tabelas remuneratórias de referência para as entidades do setor social e solidário, e das empresas de alimentação coletiva, que empregam a maior parte dos profissionais que reportam exercer nesta área apresentam valores remuneratórios mais baixos do que, por exemplo, os constantes nas tabelas remuneratórias do setor público, usados como referência em contratos de trabalho no setor da saúde. No caso dos nutricionistas que exercem funções na indústria alimentar, pode ser explicado pela dimensão média das empresas do setor, que permite o estabelecimento de melhores condições remuneratórias, uma vez que ambas as áreas apresentam perfil etário semelhante.

Uma outra forma de entender de que forma é que as remunerações se distribuem é através da utilização de pontos de corte salariais, aferindo a proporção de nutricionistas que obtêm rendimentos inferiores a esses mesmos valores. Optámos por definir os mesmos pontos de corte usados em 2014, correspondentes ao salário mínimo nacional e ao salário mediano nacional à data do estudo. Deve ser referido que entre 2014 e 2019, o salário mínimo nacional subiu, mas o salário mediano não sofreu alteração significativa, colocando Portugal no 2º lugar nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico no que respeita à proximidade entre estes dois indicadores.³

³ OECD (2019), *OECD Labour Force Statistics 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fb3e-en>

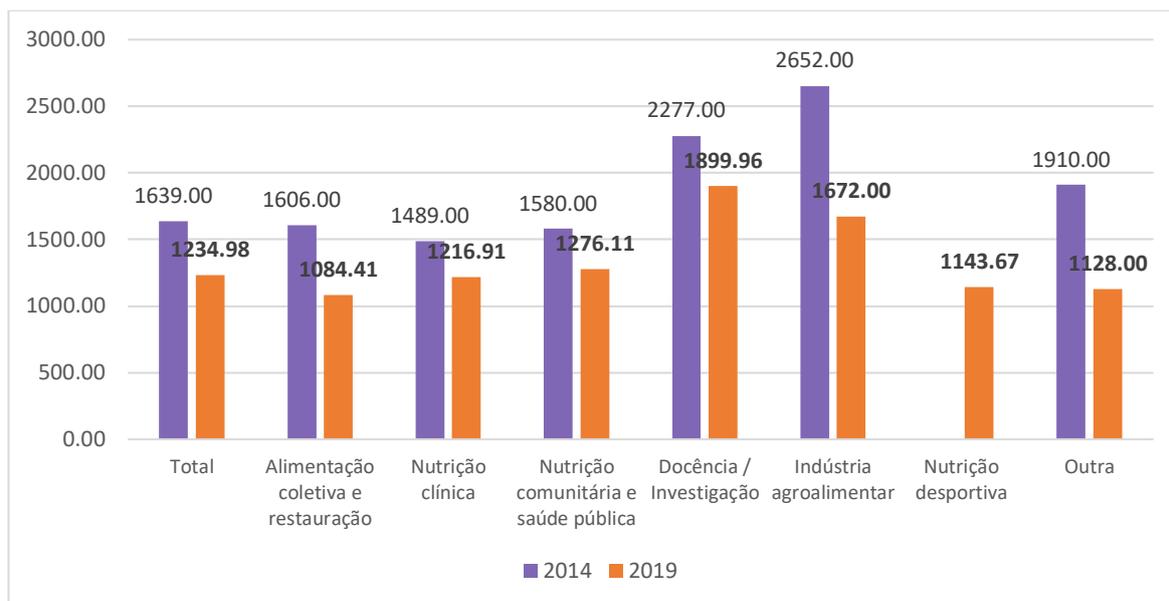


Figura 64. Remuneração bruta mensal média, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

Verifica-se, efetivamente, um aumento na proporção de inquiridos com salários muito baixos, e à semelhança do que foi registado no estudo de 2014, o nível de formação aparenta conferir aqui algum grau de atenuação, mas observamos um aumento muito expressivo, que está relacionado com o aumento de inquiridos que reportam volumes de trabalho mais baixos. Ao cruzar ambas as variáveis, observa-se que 81% dos inquiridos que auferem rendimentos muito baixos reportam trabalhar menos de 25 horas semanais, confirmando a forte influência deste fator nas remunerações, como demonstrado na secção 8.2 deste trabalho.

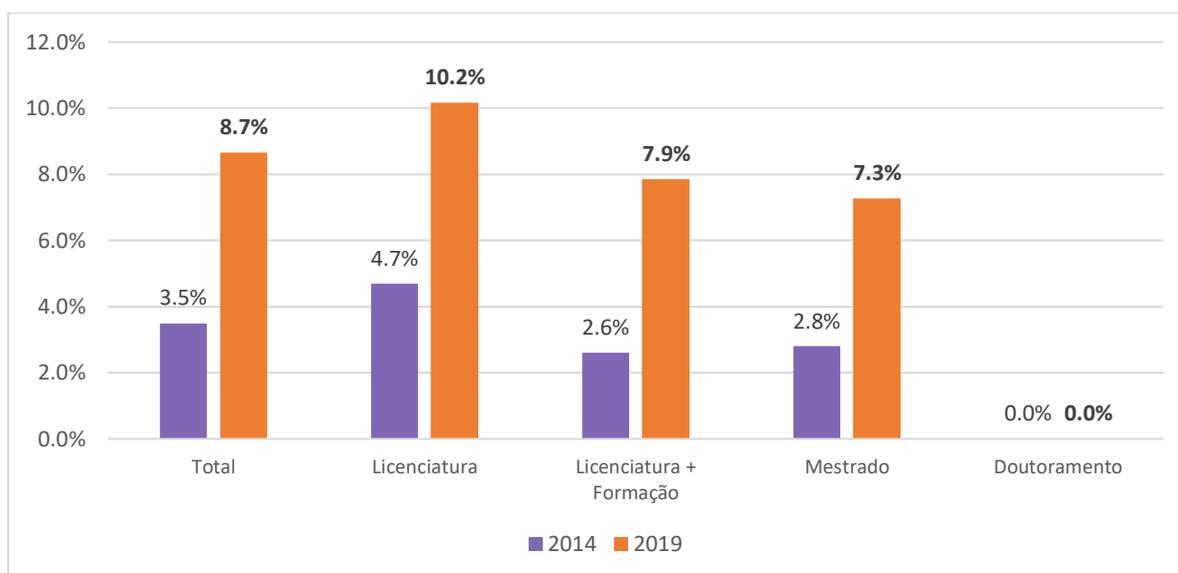


Figura 65. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 505 euros, por grau académico, 2014 e 2019.

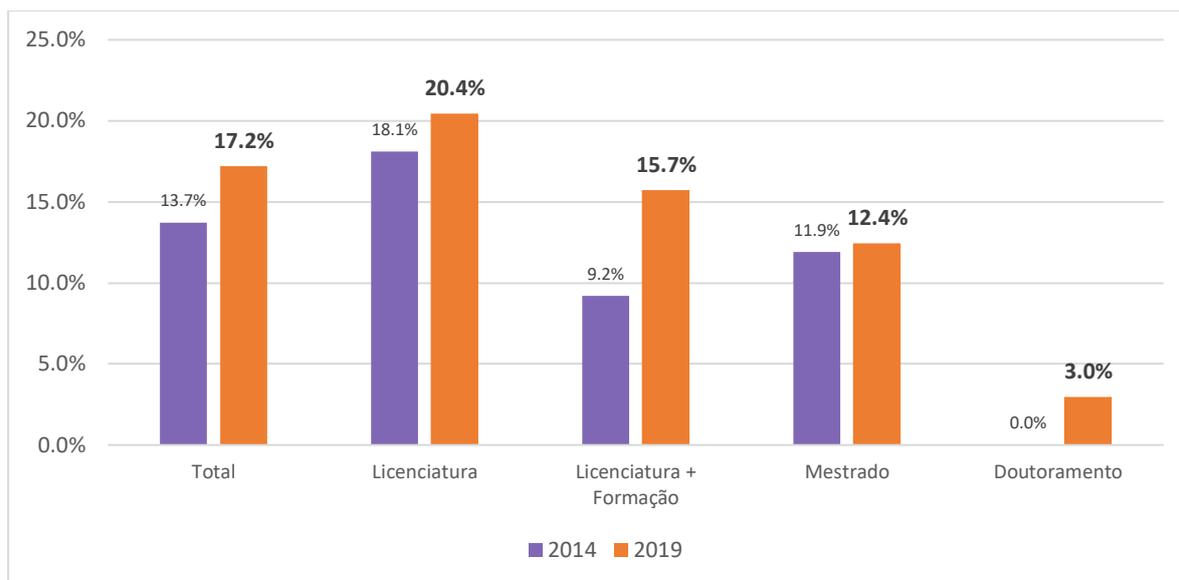


Figura 66. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por grau académico, 2014 e 2019.

Quando o patamar de referência se situa nos 800 euros, para além do efeito do volume de trabalho, observa-se igualmente maior influência da idade, uma vez que a proporção de inquiridos que auferem menos de 800 euros por mês com horário de trabalho com 35 horas ou mais é de cerca de 35%, ao contrário do registado para o ponto de corte de 505 euros, em que essa percentagem é menor que 0,5%. Observa-se um efeito geracional muito marcado, pois a proporção de membros com menos de 30 anos que auferem menos de 800 euros corresponde a 57%, ainda que tenham contratos a tempo inteiro.

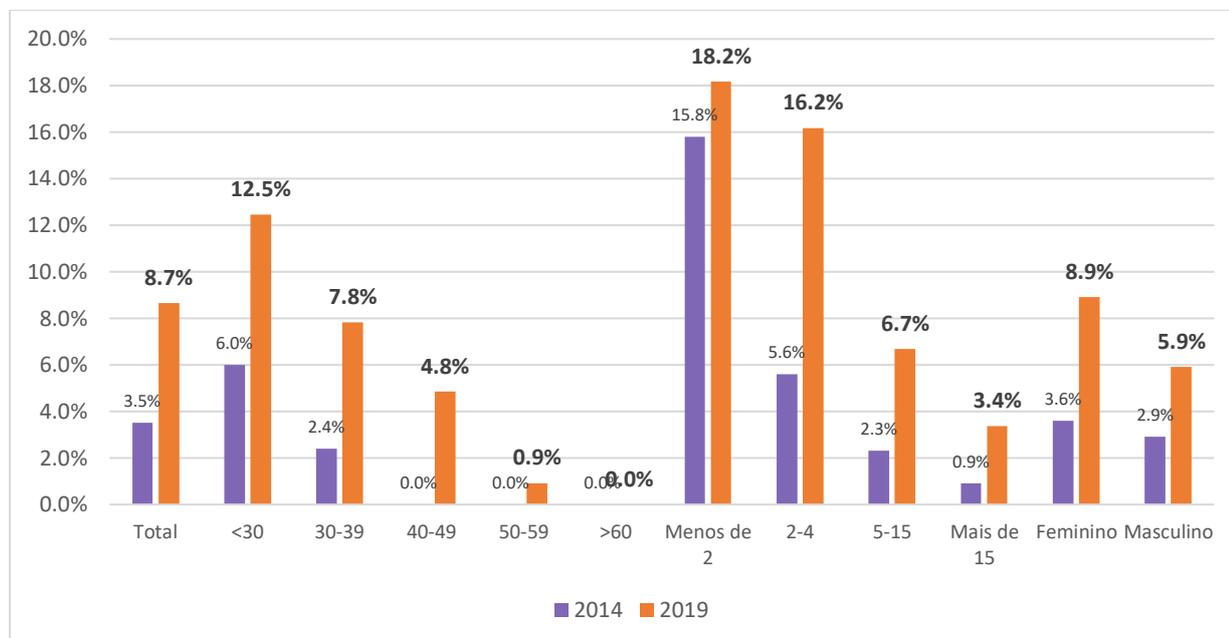


Figura 67. Inquiridos com remuneração bruta mensal inferior a 505 euros, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.

Esta associação de baixas remunerações a idades mais jovens e carreiras profissionais mais curtas tinha sido já documentada em 2014, tendo-se agravado em 2019, o que retrata, possivelmente, uma retoma mais lenta neste grupo profissional face aos restantes trabalhadores com formação superior a nível nacional, relacionada com os setores em que a profissão se insere, como a saúde, que, não sendo tão dinâmico como outros setores de atividade como o tecnológico ou industrial, pode apresentar retoma económica mais lenta, dificultando a subida de rendimentos dos profissionais.

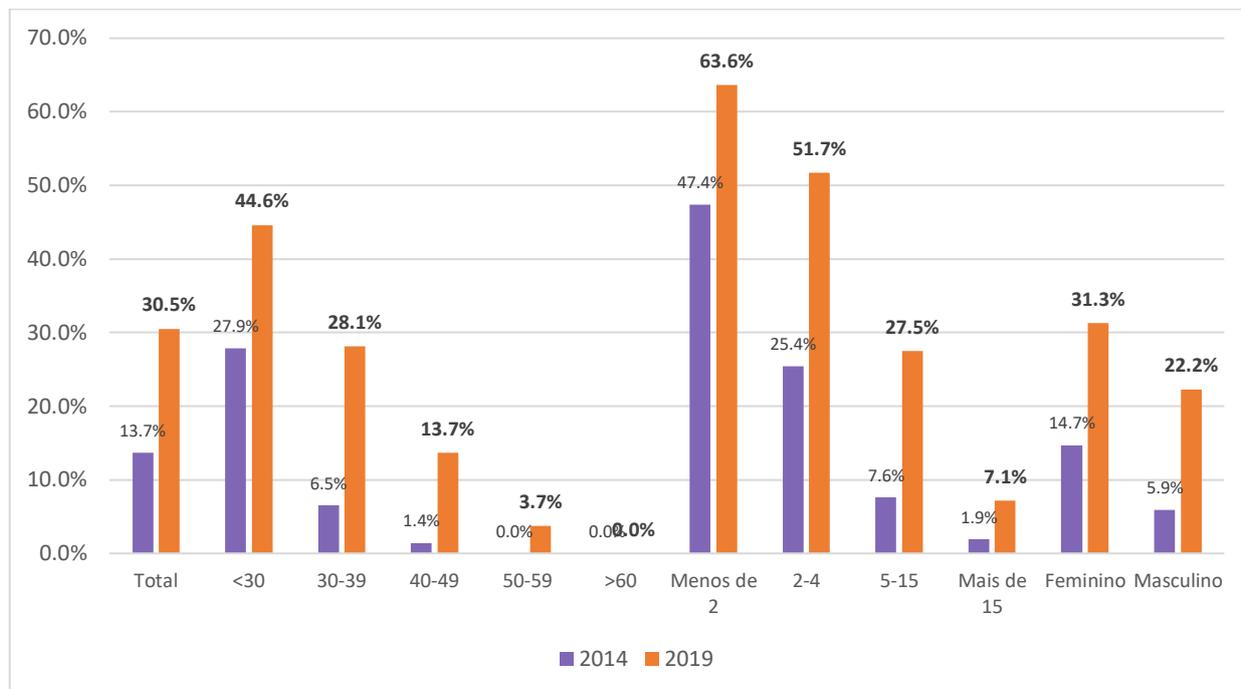


Figura 68. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2014 e 2019.

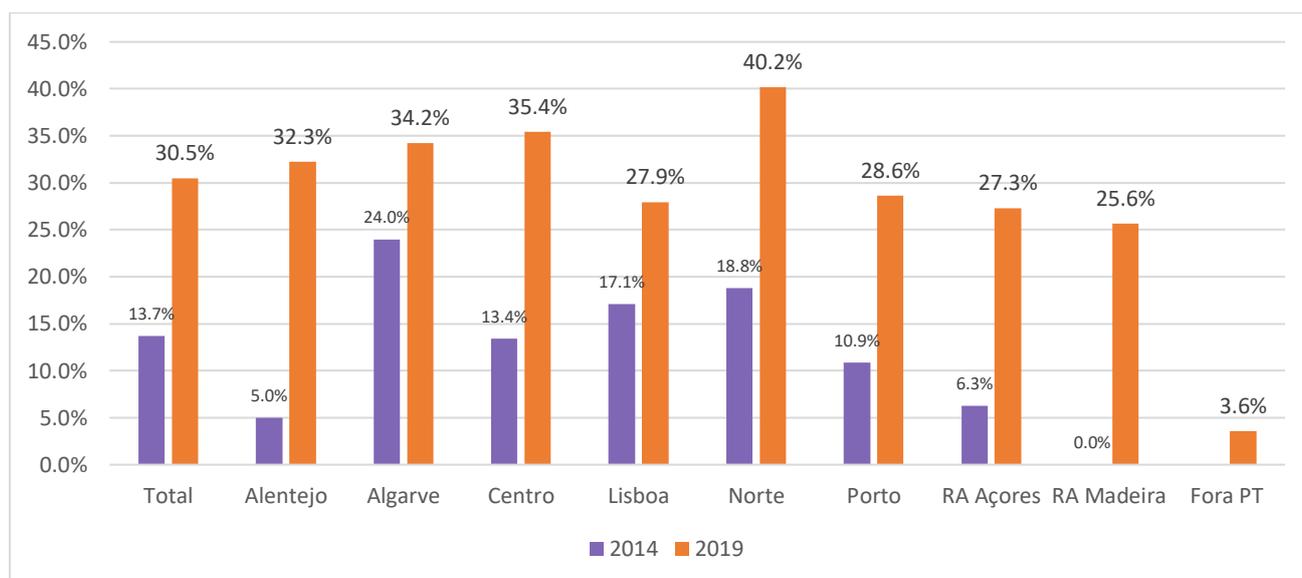


Figura 69. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por região, 2014 e 2019.

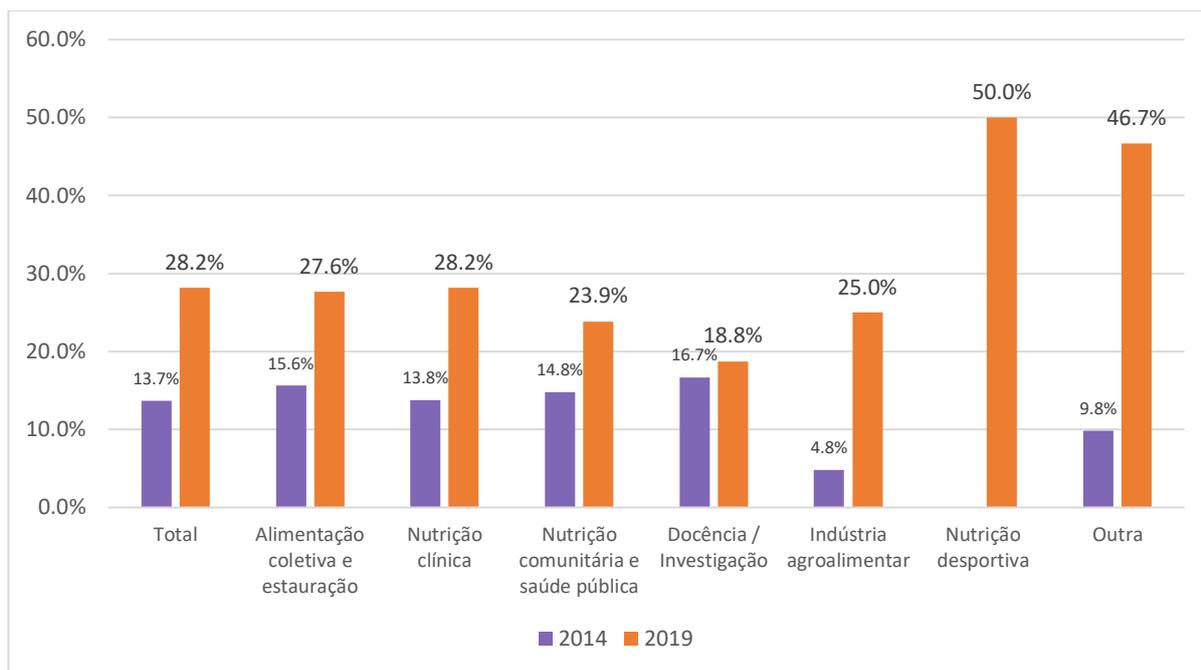


Figura 70. Nutricionistas com remuneração bruta mensal inferior a 800 euros, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

Na segmentação por áreas de atividade, são as que têm maior proporção de nutricionistas integrados no setor público que apresentam menor proporção de inquiridos com remunerações abaixo dos 800 euros – nutrição comunitária e saúde pública e docência/investigação. A dimensão deste problema e a sua relação com a idade pode ser observada ao olhar para a área da nutrição desportiva, que concentra elevada proporção de jovens, e, por conseguinte, maior proporção de remunerações abaixo dos pontos de corte em análise.

Esta relação entre o salário, a idade e o setor de atividade do emprego principal apresenta forte associação, e com alguma independência relativamente ao modo de contratação. Na próxima secção será analisada a distribuição dos membros de acordo com o setor de atividade do emprego principal, e procurar-se-á caracterizar cada um deles, tendo em conta as variáveis já usadas, com o propósito de estabelecer as associações entre os diferentes fatores que definem a situação de emprego dos inquiridos.

5.2.5. Setor de atividade

A profissão de nutricionista tem origem na necessidade de garantir cuidados ao nível da alimentação e nutrição na recuperação de patologias em ambiente hospitalar, bem como no espetro da saúde pública, designadamente ao nível da intervenção nutricional e na modificação de comportamentos alimentares ao nível dos cuidados de saúde primários. Tendo em conta o relativo reduzido número de profissionais diplomados anualmente, a maioria era integrada no setor público, tendência que se inverte a partir dos primeiros anos do século XXI. Com a implementação do Processo de Bolonha e consequente expansão do número de diplomados, assiste-se a um aumento do estabelecimento profissional de nutricionistas no setor privado, e à expansão de áreas de atuação. Estes aspetos estão intimamente relacionados com os perfis geracionais dos membros da Ordem dos Nutricionistas, e nesta secção iremos avaliar como se distribuem os profissionais nos diferentes setores de atividade em Portugal.

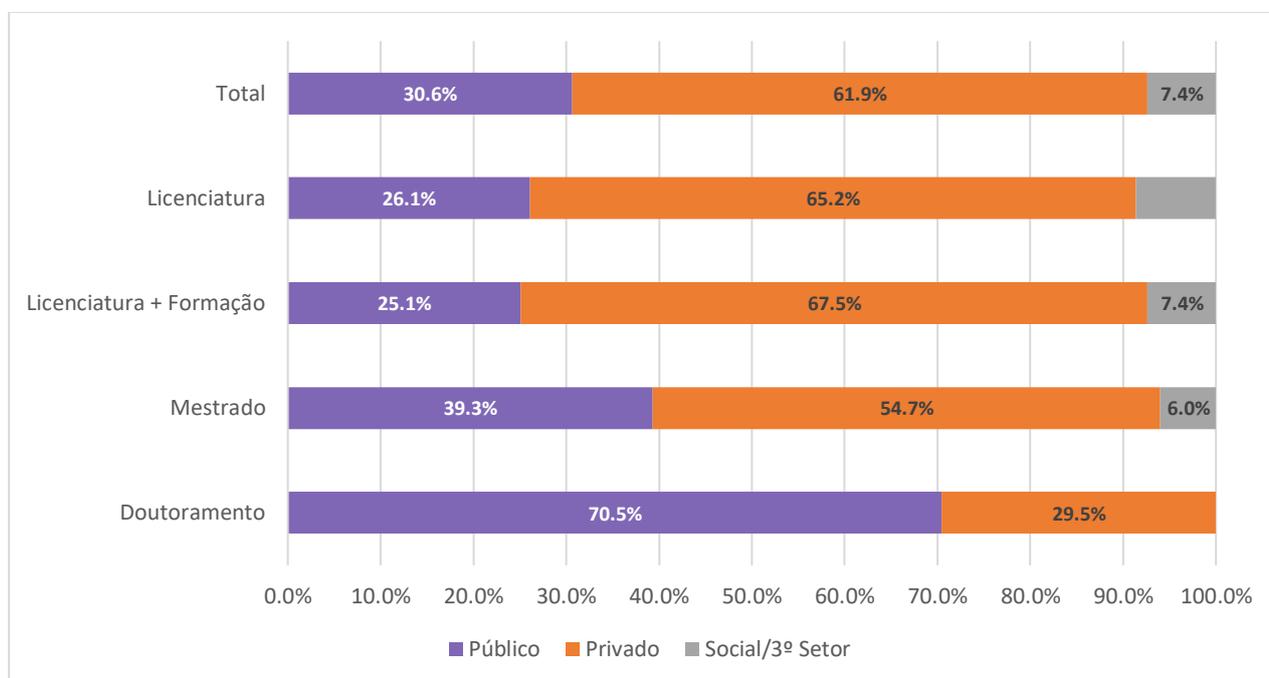


Figura 71. Setor de atividade por grau académico, 2019.

Os inquiridos com formação pós-graduada apresentam maiores proporções de profissionais no setor público, com destaque para os doutorados que, como já vimos, exercem na sua maioria funções ao nível da docência/Investigação em entidades públicas.

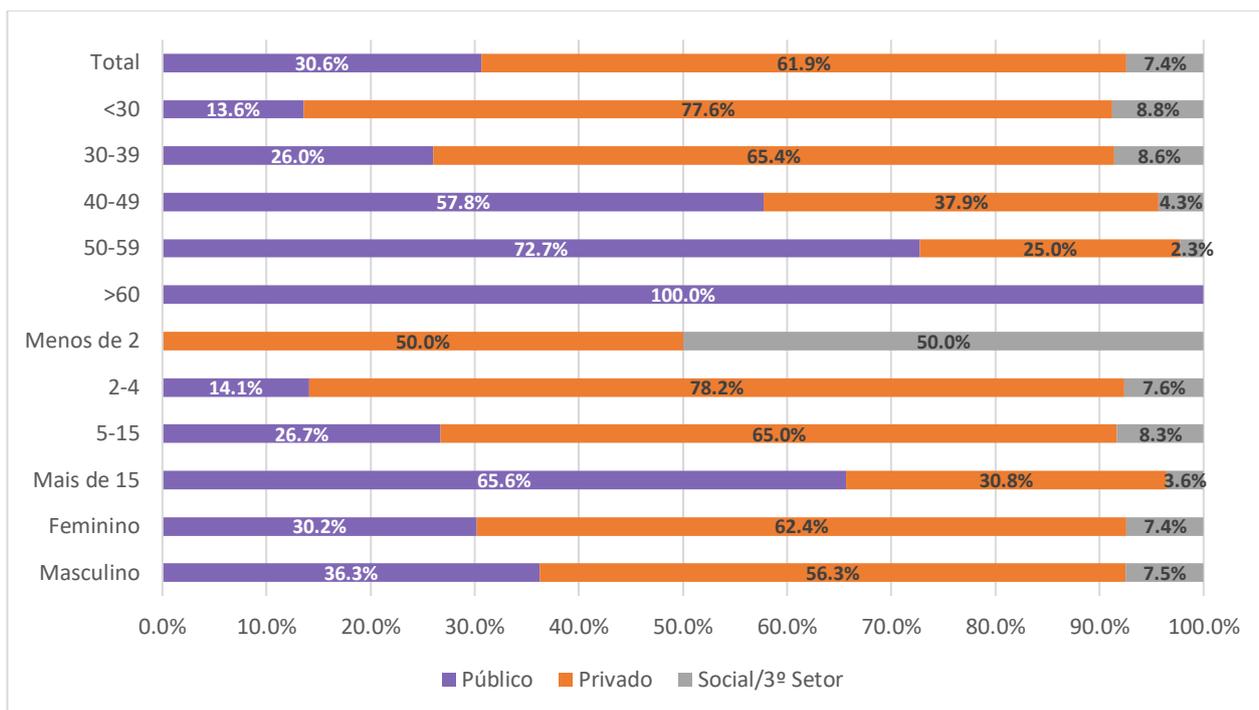


Figura 72. Setor de atividade por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.

É nas variáveis geracionais que, de facto, as diferenças são evidentes, notando-se a reduzida proporção de nutricionistas que exercem no setor público nos que têm menos cinco anos de carreira. Destaca-se que nos grupos etários mais jovens se observa maior proporção de nutricionistas que exercem a profissão em instituições do setor social e solidário, ainda com pouca expressão na profissão. A mesma variação é verificada na região Norte e na região Centro, o que poderá indiciar a maior proximidade e contacto com instituições deste setor, que possibilita a integração de profissionais em maior número.

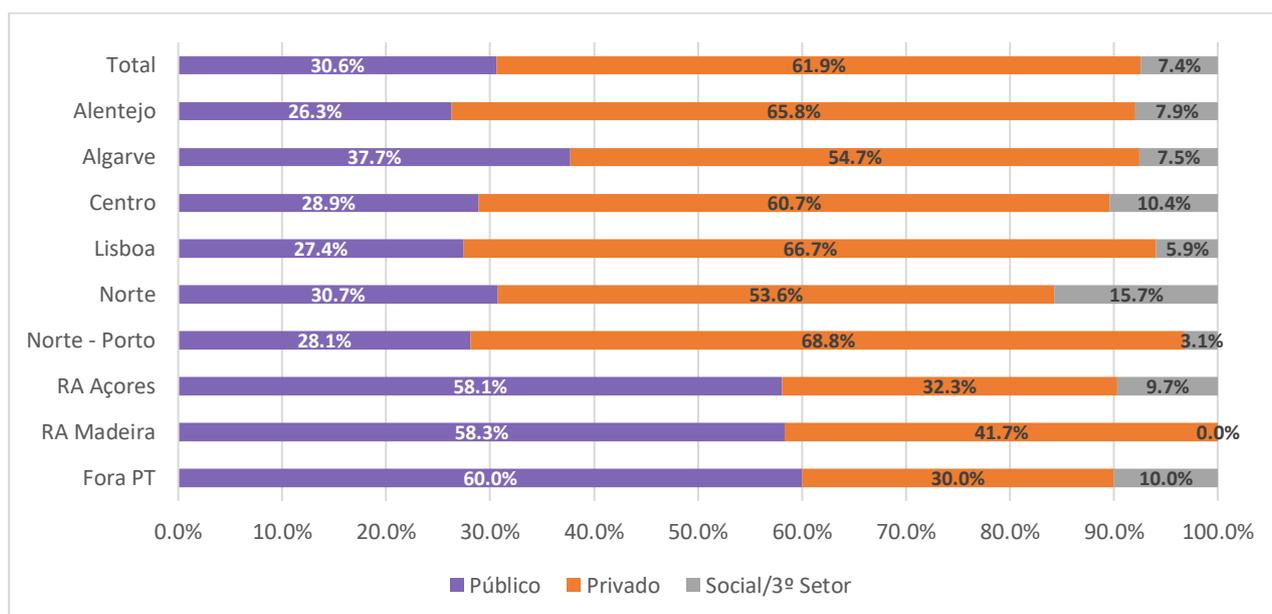


Figura 73. Setor de atividade por região, 2019.

O setor social e solidário constitui um contexto profissional que, pelo perfil institucional que compõe o seu tecido, pode ser considerado de grande relevância para a integração de nutricionistas, independentemente da área de atuação. Os esforços envidados nos últimos anos no sentido de garantir a prestação de cuidados nutricionais adequados nas entidades deste setor, bem como o acompanhamento dos seus utentes a nível clínico não se traduz ainda numa efetiva integração dos profissionais, ainda que se notem alguns sinais desse crescimento.

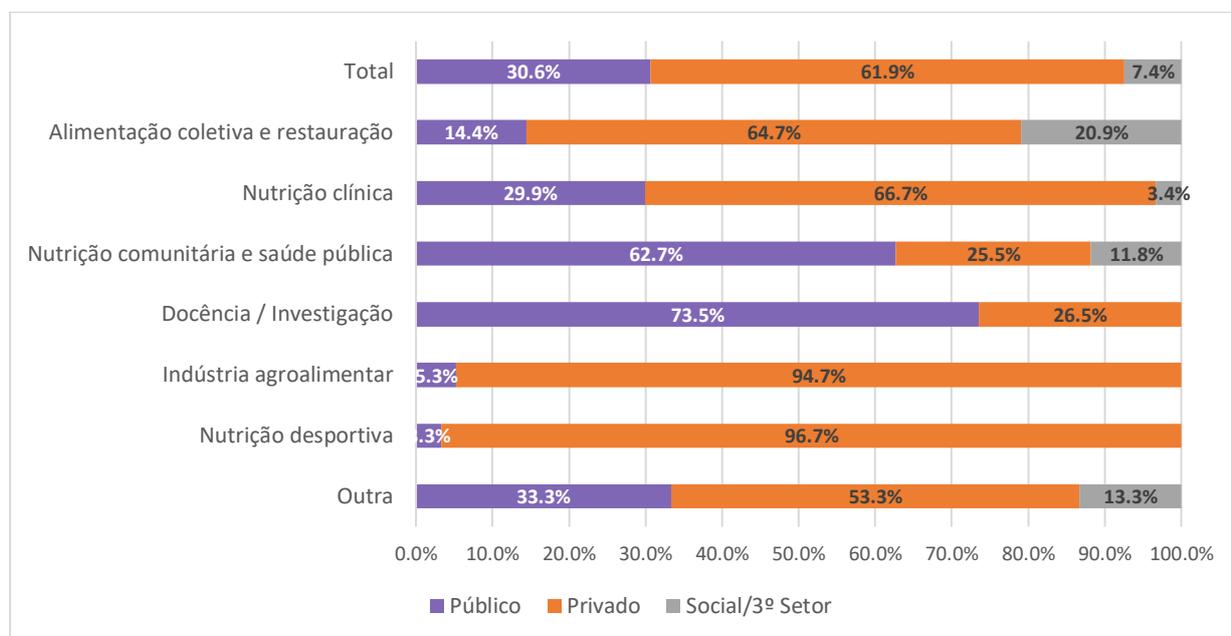


Figura 74. Setor de atividade por área de atuação no emprego principal, 2019.

É, aliás, a alimentação coletiva e restauração que apresenta maior proporção de inquiridos a exercer no 3º setor, refletindo o enquadramento legal aplicável. Este setor é também aquele em que se registam as remunerações mais baixas, o que o pode tornar eventualmente menos atrativo para os profissionais.

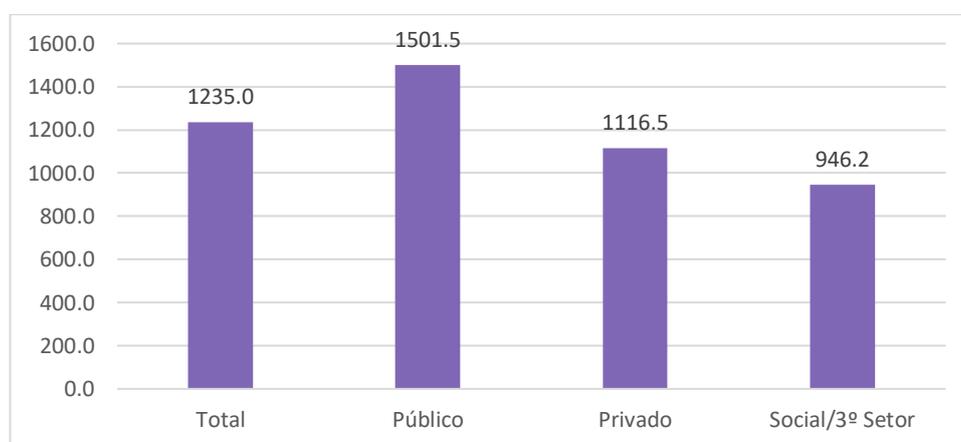


Figura 75. Remuneração média por setor de atividade, 2019.

5.3. Percepções dos membros acerca da atividade profissional

Para além da caracterização do emprego dos membros da Ordem dos Nutricionistas, importa igualmente avaliar qual a sua percepção acerca da sua atividade profissional, a que dedicamos esta secção. As questões do inquérito foram divididas em cinco grandes dimensões: exercício profissional, formação profissional, carreira, função social e equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Esta análise permite esclarecer as relações entre a satisfação dos inquiridos com a sua própria atividade profissional, com análise segmentada das questões mais relacionadas com as variáveis caracterizadas nas secções anteriores. As questões foram avaliadas por meio de uma escala com 7 pontos, sendo depois convertidas nos níveis de avaliação “pouco ou nada aplicável”, “intermédio” e “muito ou totalmente aplicável”.

Estas avaliações permitem medir algumas dimensões mais qualitativas relacionadas com a atividade profissional, e permitem traçar um retrato global da avaliação que os nutricionistas fazem dos seus empregos, sendo de particular importância.

5.3.1. Exercício profissional

A análise das percepções dos inquiridos relativamente à atividade profissional principal inclui a autonomia, a participação na tomada de decisões, a boa relação com os colegas de trabalho e a avaliação da carga de trabalho.

A autonomia é a dimensão que reúne maior proporção de avaliações positivas, com 81% dos inquiridos a considerarem que esta é uma característica das suas funções. Oposta a esta avaliação encontra-se a percepção relativa a uma carga laboral reduzida, com metade dos nutricionistas a considerarem que não é uma característica do seu emprego principal.

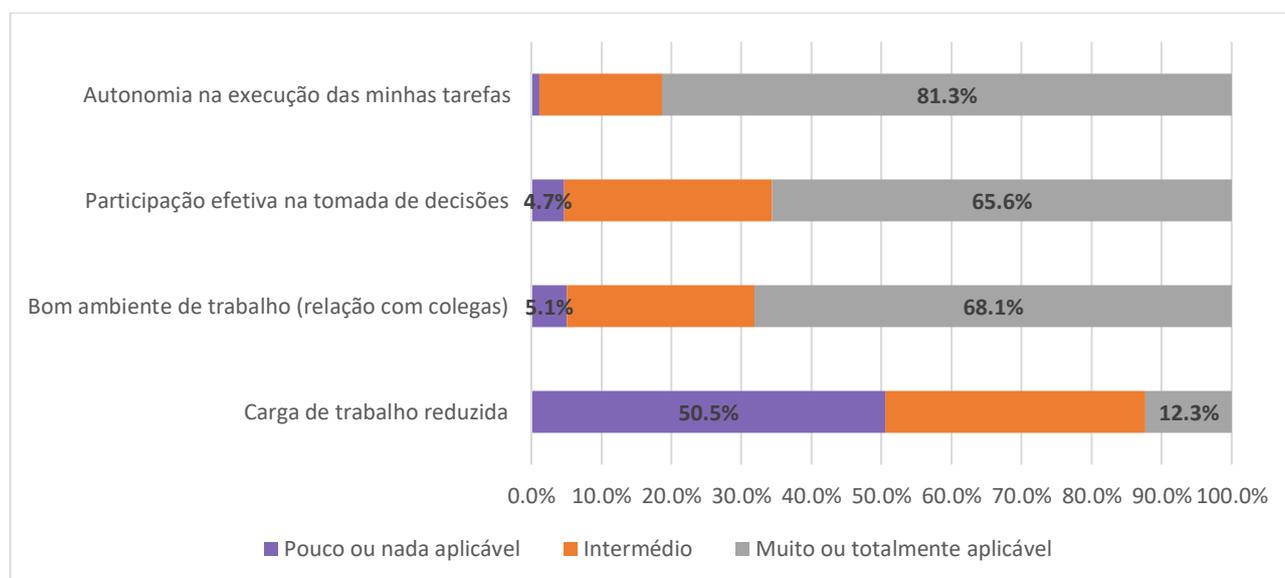


Figura 76. Percepções sobre exercício profissional no emprego principal, 2019

Quando analisamos estas dimensões de acordo com a área de atuação no emprego principal, verificamos que a autonomia é considerada como muito ou totalmente enquadrada como característica da atividade profissional de forma transversal, com os inquiridos que reportam percepções mais negativas a exercer nas áreas da alimentação coletiva e restauração e nutrição clínica, mas deve ser realçado que se trata de uma percentagem que não ultrapassa os 3,1%, resultando em avaliações globalmente positivas.

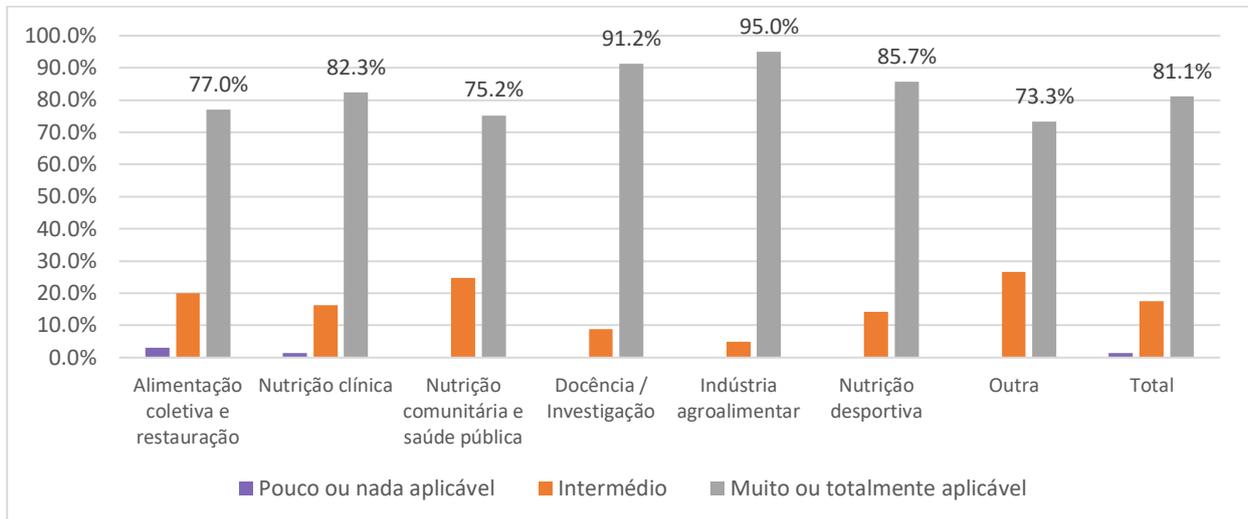


Figura 77. Avaliação da percepção da autonomia na atividade profissional, por área de atuação, 2019.

A participação na tomada de decisões colhe menor proporção de avaliações positivas que a autonomia, mas 64% dos inquiridos consideram ser muito ou totalmente aplicável ao seu emprego principal, o que pode ser considerado muito positivo. Também nesta dimensão os nutricionistas que exercem na área da alimentação coletiva e restauração reportam avaliações menos favoráveis, e detetam-se igualmente perfis semelhantes na nutrição clínica e na nutrição comunitária e saúde pública.

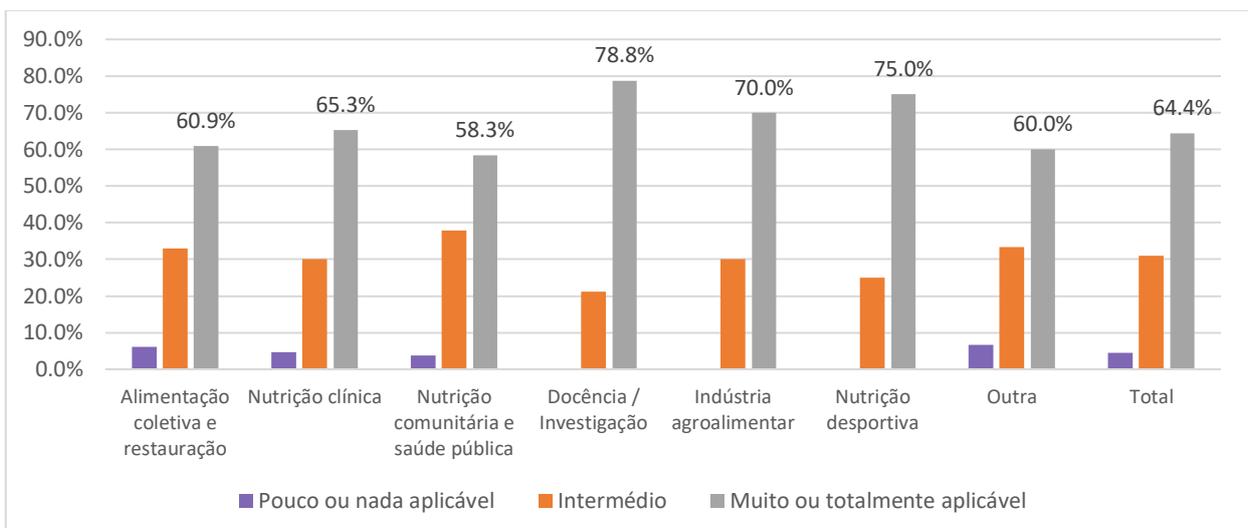


Figura 78. Avaliação da percepção do grau de participação na tomada de decisões na atividade profissional, por área de atuação, 2019.

Observa-se também uma percepção mais negativa no que respeita à boa relação com os colegas na área da alimentação coletiva e restauração, caracterizada por ambientes de trabalho muito competitivos e de elevada pressão, que pode ter impactes deletérios nas relações de trabalho, influenciando a percepção dos inquiridos.

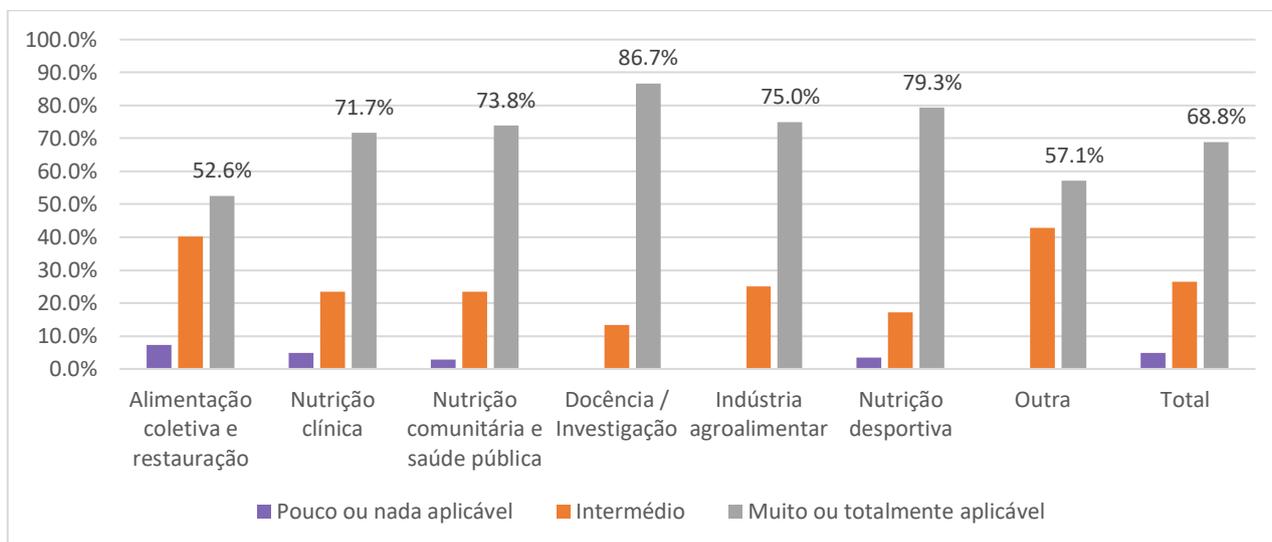


Figura 79. Avaliação da percepção do grau de boa relação com os colegas de trabalho, por área de atuação, 2019.

A carga de trabalho no emprego principal é considerada elevada pela generalidade dos inquiridos, com destaque para os que exercem funções na docência/investigação, pela elevada proporção de pontuações mais baixas neste parâmetro. A alimentação coletiva e restauração e a nutrição desportiva apresentam as menores percentagens de percepções que consideram que a carga de trabalho reduzida se aplica ao emprego principal.

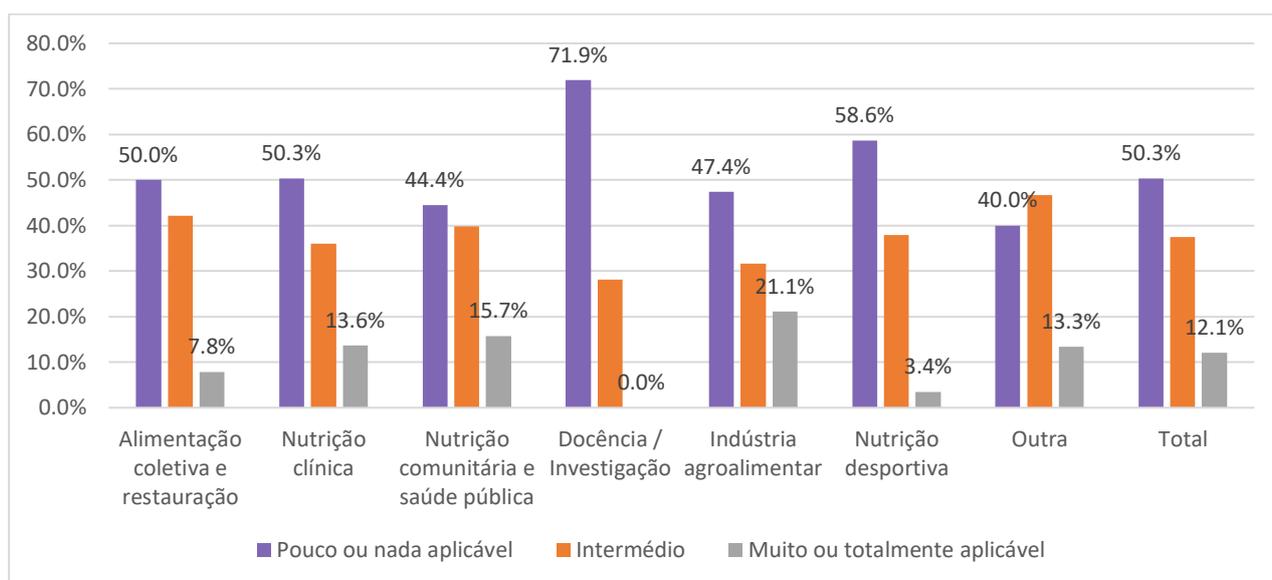


Figura 80. Avaliação da percepção de ter uma carga de trabalho reduzida no emprego principal, por área de atuação, 2019.

5.3.2. Formação profissional

A formação profissional permite o enriquecimento do capital humano bem como uma melhor adaptação e progressão no local de trabalho, ao promover o desenvolvimento pessoal e profissional. Também o desenvolvimento da classe profissional depende da atualização contínua dos seus membros, pois o conhecimento nas ciências da nutrição experimenta avanços e novas perspetivas com bastante frequência, sendo imperativo o investimento na formação, seja ou não conferente de grau. Este é um investimento que contribui para a motivação dos profissionais, que potencia o desenvolvimento das próprias entidades empregadoras.

O investimento na formação pós-graduada, seja conferente de grau, seja de cursos pós-graduados de média e longa duração não conferentes de grau é característico de cerca de metade dos nutricionistas, como vimos na secção 4.2, quando analisámos o perfil da formação pós-graduada. Deixámos de fora os cursos e ações de curta e muito curta duração, pois seria de difícil análise, tendo em conta a elevada variabilidade e heterogeneidade, mas a perceção da oferta existente no mercado orientada para este grupo profissional, que não mostra sinais de abrandamento, permite-nos, apesar de não quantificado, prever que os nutricionistas investem igualmente neste tipo de ações e cursos para garantirem a atualização de conhecimentos e competências.

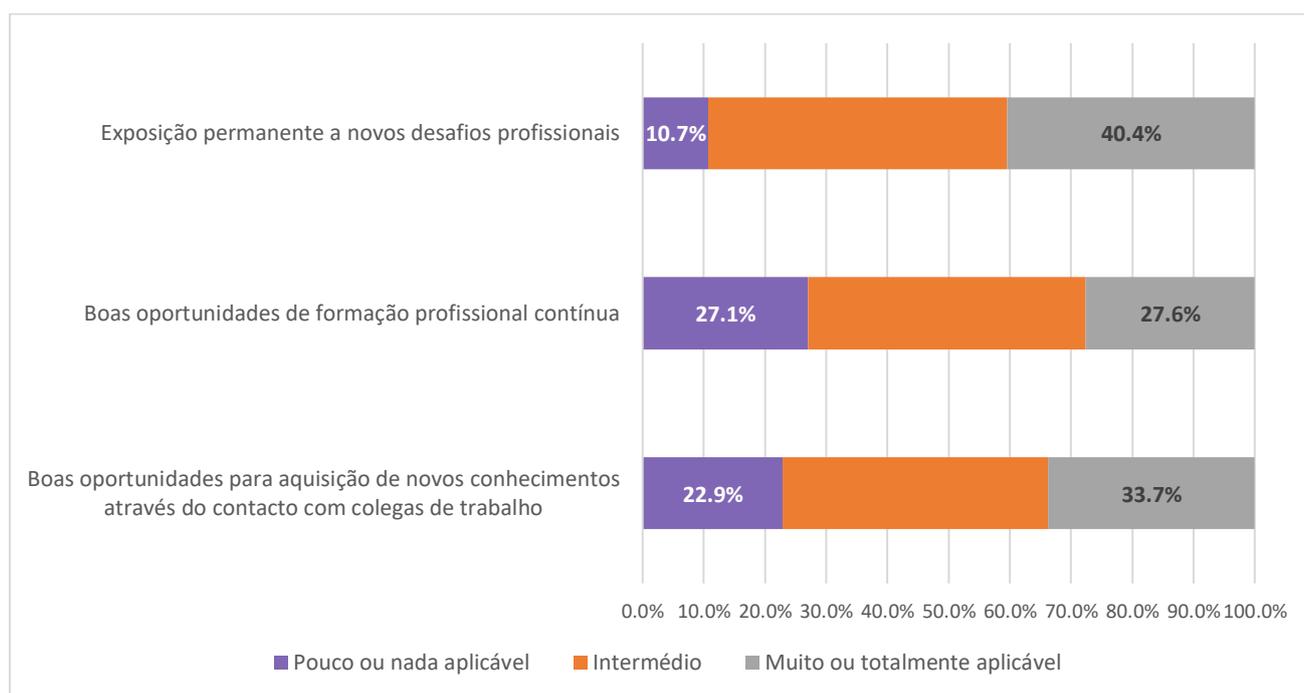


Figura 81. Perceções sobre formação profissional no emprego principal, 2019.

Apesar disso, as percepções relativas às oportunidades de formação profissional apresentam proporções significativas de inquiridos que consideram pouco ou nada aplicável ao seu contexto profissional, apesar da maior percentagem que reporta estar exposto a novos desafios profissionais. Na análise por áreas de atuação, pode observar-se que, mais uma vez, são os nutricionistas que exercem funções de docência/investigação que reportam maior exposição permanente a desafios profissionais, boas oportunidades de formação e de

aquisição de novos conhecimentos através de colegas de trabalho, o que é natural, tendo em conta o seu contexto profissional.

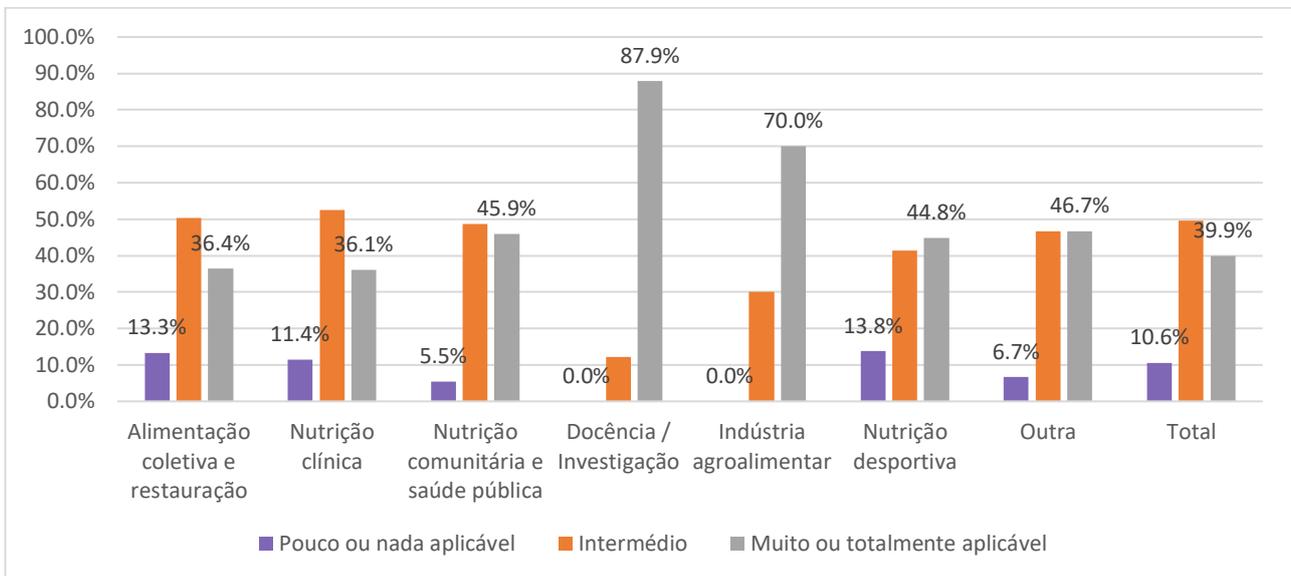


Figura 82. Perceção acerca da exposição a novos desafios profissionais no emprego principal, por área de atuação, 2019.

Por sua vez, os inquiridos que exercem nas áreas da alimentação coletiva e restauração e da nutrição desportiva reportam consistentemente mais avaliações negativas relativamente às dimensões em análise nesta secção.

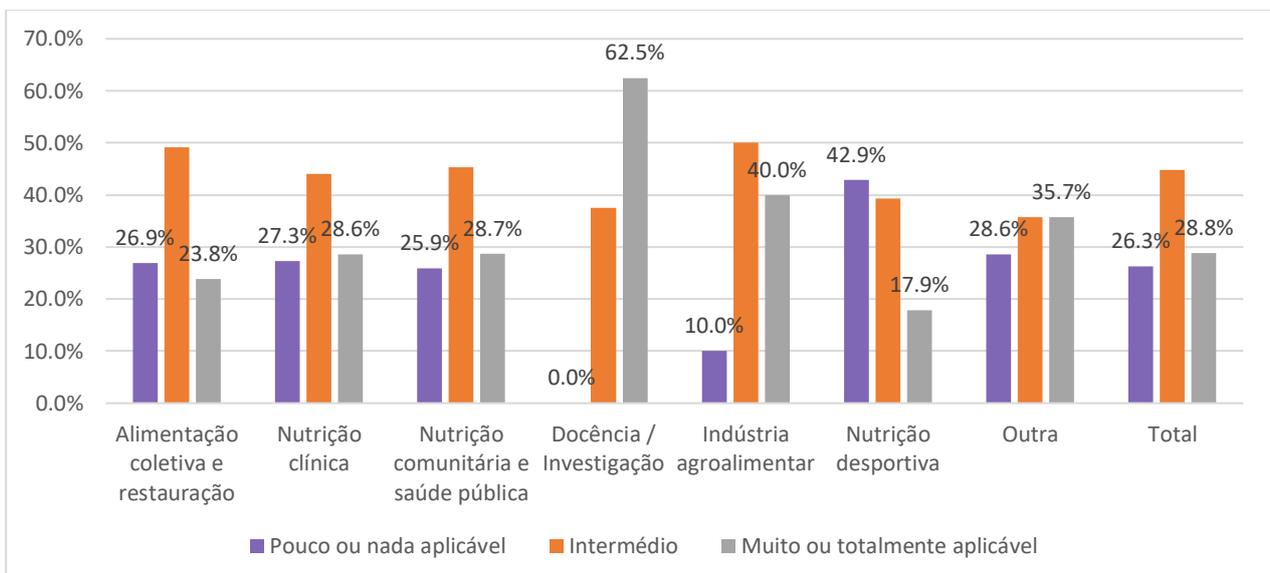


Figura 83. Perceção acerca da obtenção de boas oportunidades de formação contínua no emprego principal, por área de atuação, 2019.

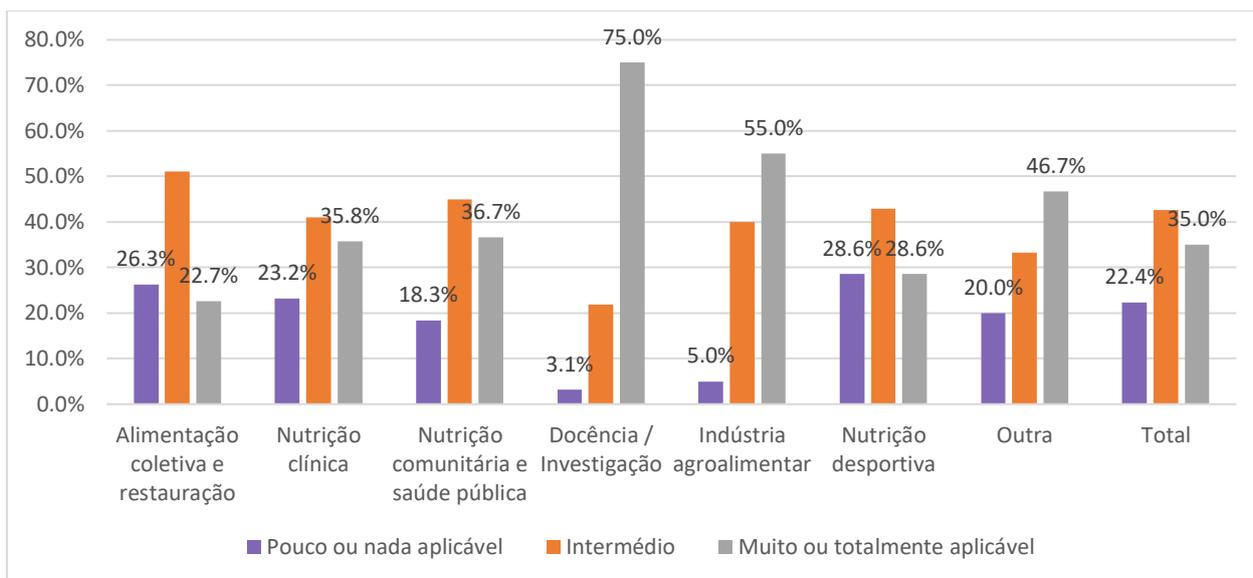


Figura 84. Percepção acerca das oportunidades de aquisição de novos conhecimentos através de colegas de trabalho, por área de atuação, 2019.

Estes resultados podem constituir uma base para uma auscultação mais aprofundada para definição de programas e propostas no sentido de, através da cooperação entre entidades empregadoras, profissionais, instituições de ensino, centro de formação e organizações de profissionais, desenvolver políticas e estratégias que permitam a atualização contínua dos nutricionistas. É fundamental a cooperação de todos os atores, para assegurar a disponibilização de tempo aos profissionais para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, garantindo a prestação dos melhores serviços e cuidados ao nível da nutrição e alimentação e promovendo a excelência da atuação profissional, com ganhos económicos e sociais generalizados.

5.3.3. Carreira

A par da formação como determinante do desenvolvimento profissional, a motivação dos profissionais depende também da percepção da sua estabilidade profissional e das perspetivas de evolução e progressão na carreira, que não só traz novas oportunidades para crescimento, como também está associada a salários mais elevados e a melhor percepção acerca da qualidade de vida.

Globalmente, quase metade dos nutricionistas reportam que a estabilidade do seu vínculo profissional é boa ou muito boa, sendo aqueles que exercem funções relacionadas com docência/investigação no emprego principal e nutrição desportiva a reportar as menores proporções de avaliações positivas relativamente a esta dimensão, ainda que a última registe simultaneamente a proporção mais elevada de avaliações negativas, a par da nutrição clínica. Esta avaliação não é surpreendente, pois são estas as áreas de atuação que apresentam maiores percentagens de trabalhadores independentes e estrutura etária mais jovem.

O salário é a dimensão que recolhe menos avaliações positivas, sendo transversal a todas as áreas de atuação. A associação desta avaliação à análise da remuneração mensal tendo em conta os pontos de corte definidos na secção 5.2.4 revela que existe uma associação entre as áreas de atuação com maiores proporções de remunerações abaixo dos 800 euros e a percepção negativa acerca do seu salário. Esta tendência para o

decréscimo salarial progressivo nos mais jovens tem, naturalmente, repercussões na avaliação feita pelos inquiridos.

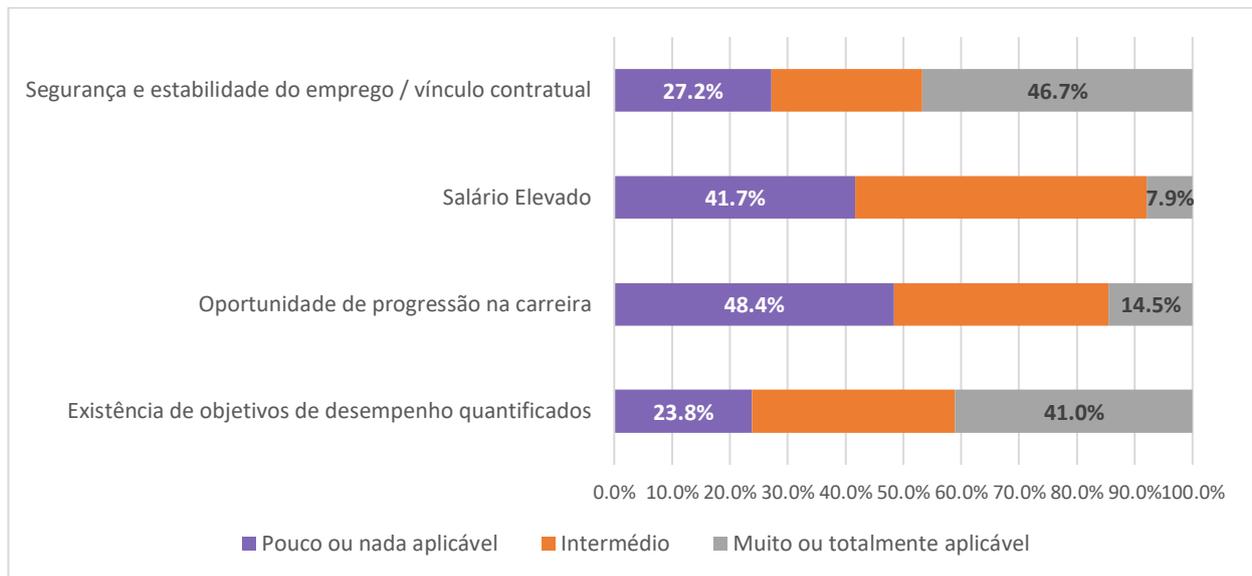


Figura 85. Percepções sobre a carreira profissional dos inquiridos, 2019.

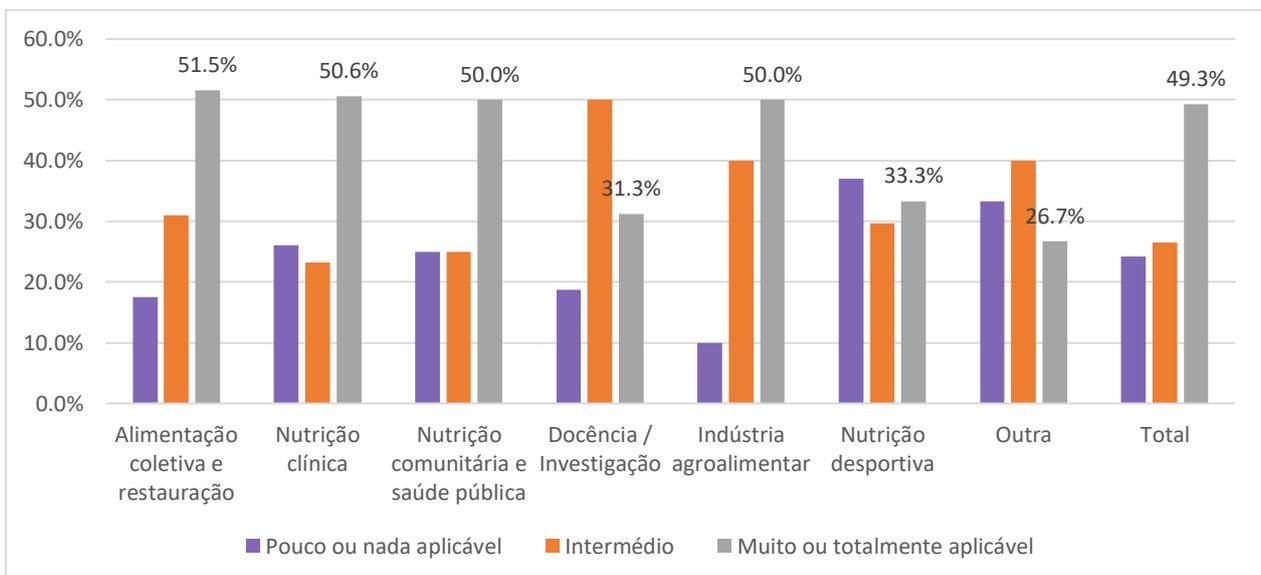


Figura 86. Percepção acerca da estabilidade do vínculo contratual, por área de atuação, 2019.

Para além dos salários, as perspetivas de progressão na carreira são igualmente avaliadas mais negativamente, mesmo com valores relativamente positivos em relação à estabilidade do vínculo de trabalho, com valores mais aproximados à avaliação do salário que à dimensão referente à definição de objetivos de desempenho, usados habitualmente como métrica para a progressão na carreira.

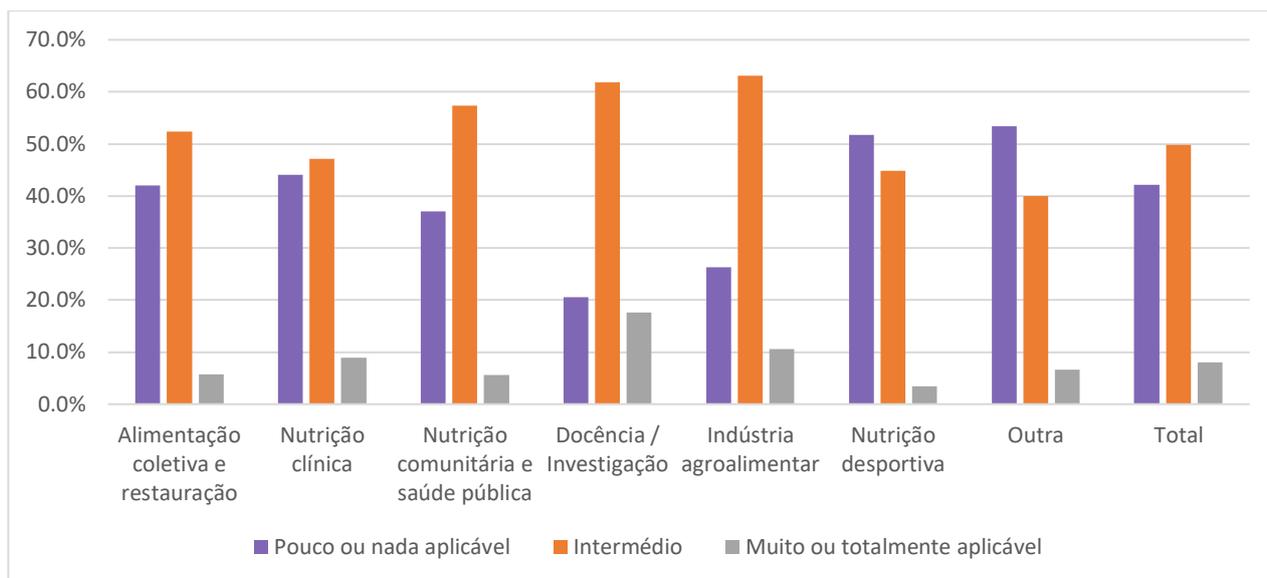


Figura 87. Perceção de salário elevado no emprego principal, por área de atuação, 2019.

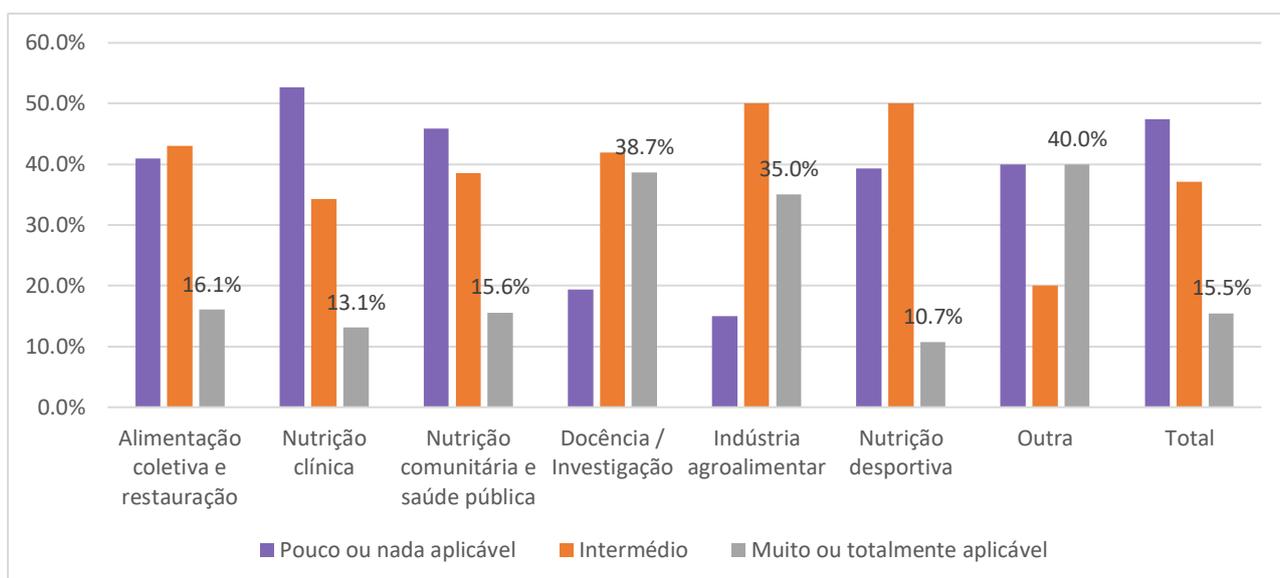


Figura 88. Perceção acerca das oportunidades de progressão na carreira no emprego principal, por área de atuação, 2019.

É na docência/investigação que as perspetivas de progressão são as mais positivas, seguida pelos nutricionistas que desempenham funções na indústria alimentar. Tratam-se de contextos diferentes, mas em que se encontra com maior frequência uma cultura de definição de metas e tarefas bem quantificadas com fatores de recompensa bem definidos, seja na progressão, seja em forma de bónus de produtividade ou outras regalias. Nas áreas da nutrição clínica e da nutrição comunitária e saúde pública, existe forte influência não só da proporção de profissionais que exercem com vínculos mais precários e sem integração em carreiras profissionais, mas também o efeito da congelação das carreiras no setor público, determinado pela crise económica de 2011-2015, que ainda não foi revertido à data. Na alimentação coletiva e restauração, a estrutura dos mecanismos de regulação laboral é bastante particular, com poucos níveis de progressão previstos nos seus referenciais negociados ao nível das associações setoriais e sindicatos à partida, sendo igualmente de referir alguns relatos obtidos neste estudo em secção de comentários de algumas situações de

contratação profissional em categoria funcional inadequada às funções e título profissional. Não existem dados quantificáveis acerca desta última aproximação, que deve eventualmente ser objeto de uma análise mais aprofundada, pois a influência da estabilidade e adequação do vínculo contratual tem a sua importância na motivação dos profissionais. Esta avaliação mais negativa na progressão da carreira não confirma na totalidade a falta de objetivos de desempenho quantificáveis, ainda que no caso dos inquiridos que exercem na área da alimentação coletiva e restauração exista uma associação mais próxima que nas outras áreas.

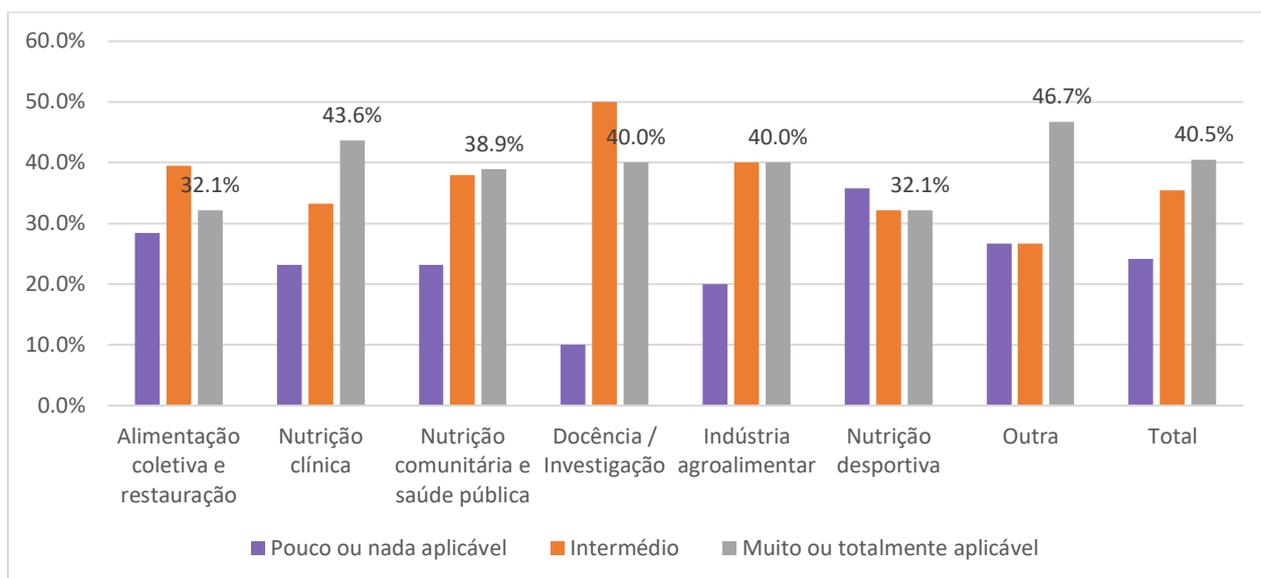


Figura 89 Percepção acerca da definição de objetivos de desempenho quantificáveis no emprego principal, por área de atuação, 2019.

A área da nutrição desportiva apresenta avaliações negativas na maioria das dimensões relacionadas com a carreira. Já a tínhamos referido como um indicador geracional importante, por ser aquela que tem a estrutura etária mais jovem, tendo sido já encontrados maiores índices de precariedade e salários baixos, a que agora adicionamos as percepções mais pessimistas por parte dos profissionais.

A progressão profissional, fortemente associada à idade e tempo de carreira profissional, deve ser tida em conta, pois permite identificar eventuais áreas críticas para o desenvolvimento da profissão, atingido através do desenvolvimento de ferramentas e instrumentos que permitam a capacitação dos profissionais para a negociação e definição de objetivos, individuais ou no seio das suas entidades empregadoras, com efeitos expectáveis não só nas carreiras ao nível individual, mas contribuindo igualmente para a disseminação de boas práticas profissionais. A criação de normas e instrumentos similares, aliada a sistemas de atualização profissional regular podem ser partes de uma estratégia concertada que potencie o desenvolvimento da profissão e dos seus profissionais.

5.3.4. Função social

As próximas duas subsecções focam-se em aspetos mais relacionais da atividade profissional, seja ao nível da relação dos profissionais com os seus clientes e público em geral, seja ao nível pessoal e familiar, ou da perceção da imagem da profissão.

A exigência ética é um dos pilares da atuação do nutricionista, tendo o Código Deontológico da Ordem dos Nutricionistas como referencial para as melhores práticas. Esta é uma perceção transversal nos inquiridos ainda que com algumas ligeiras variações entre áreas profissionais, com menores proporções de avaliações positivas nas áreas da alimentação coletiva e restauração e da nutrição desportiva.

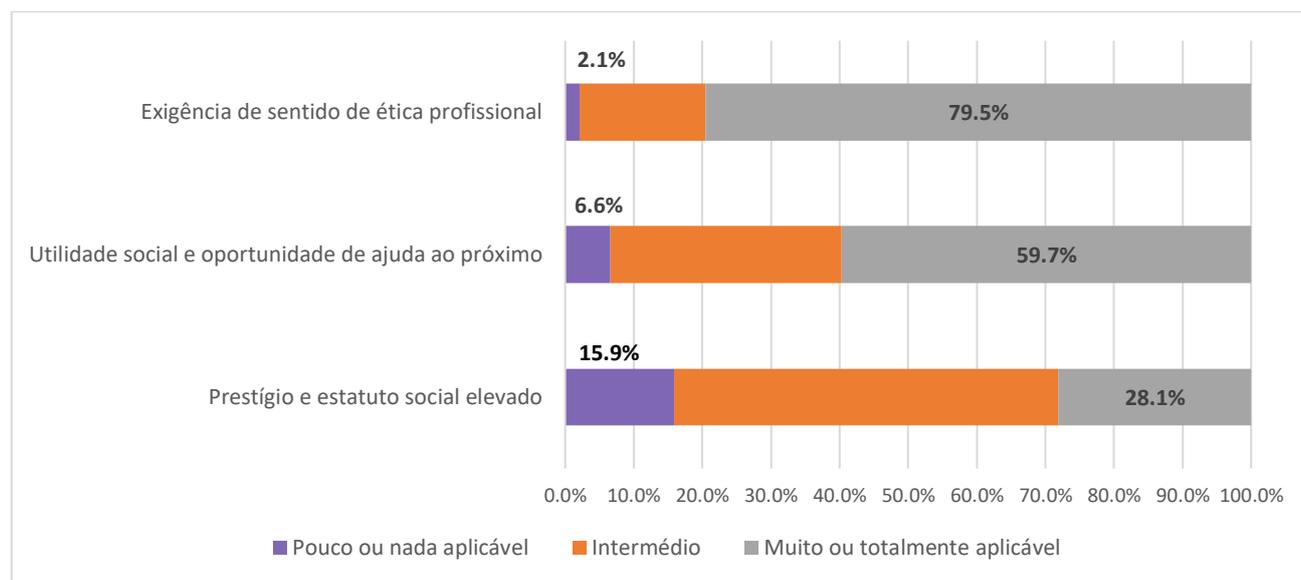


Figura 90. Percepções dos inquiridos sobre o papel social da atividade desenvolvida no emprego principal, 2019.

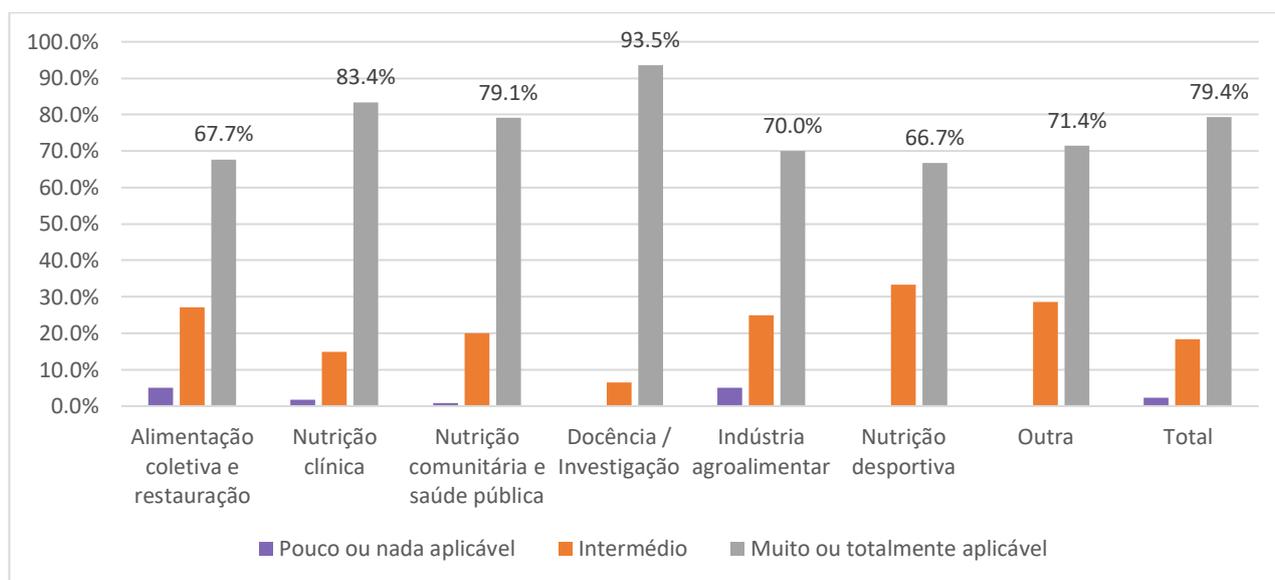


Figura 91. Percepções acerca da exigência ética no emprego principal, por área de atuação, 2019.

A percepção referente à utilidade social no emprego principal colhe avaliações menos positivas, sendo um indicador importante para o estabelecimento de medidas para a promoção do valor da profissão e do alcance social que a atuação dos nutricionistas tem em todas as áreas de atuação, ainda que os impactos não sejam percebidos com a imediatez associada a áreas como a nutrição clínica ou a nutrição comunitária e saúde pública. A escassez de evidência referente ao impacto social da atuação dos nutricionistas pode contribuir para esta percepção dos profissionais, e deve ser incrementada a criação de mecanismos e estratégias com o envolvimento de diferentes atores que permitam o debate e avaliação destes impactos, que têm o potencial de consolidar a profissão, potenciando o seu desenvolvimento.

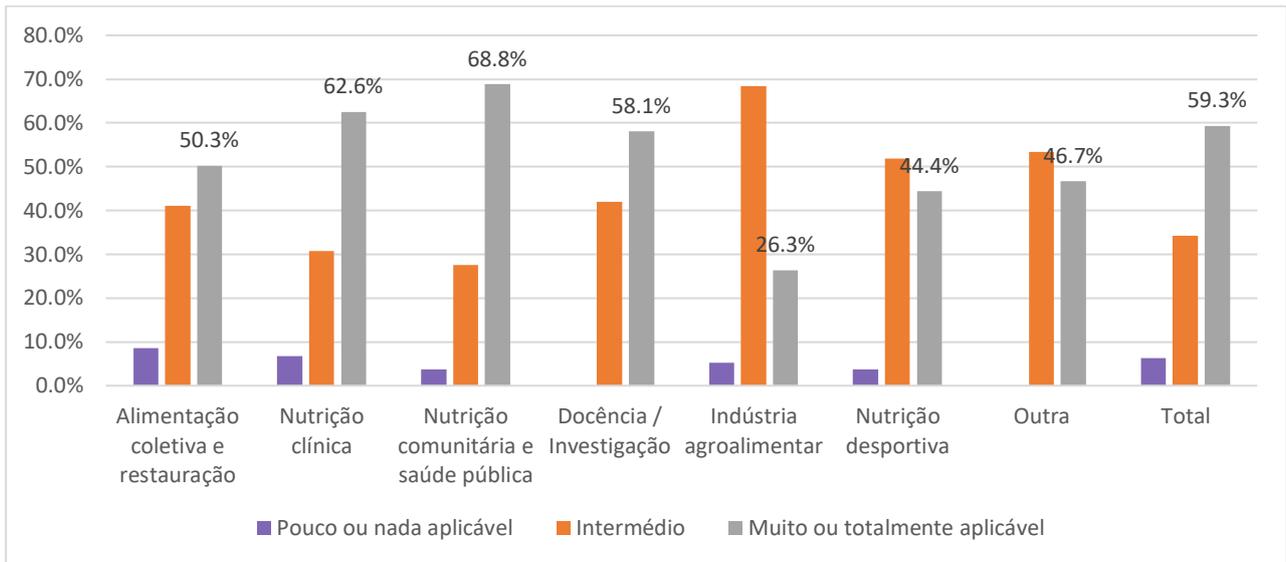


Figura 92. Percepções acerca da utilidade social no emprego principal, por área de atuação, 2019.

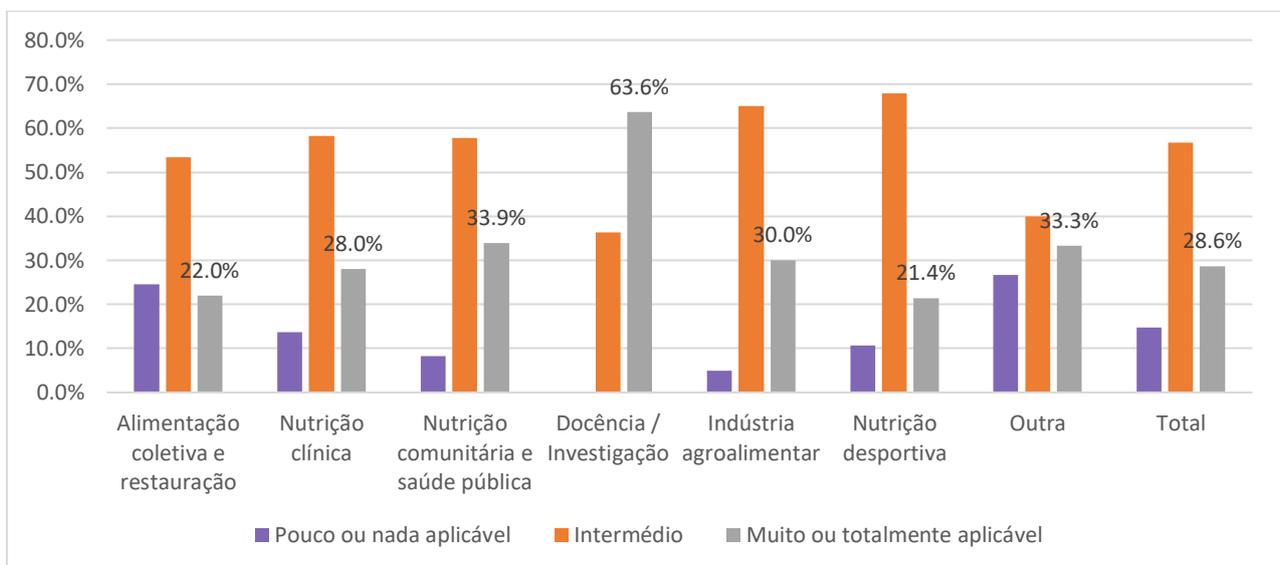


Figura 93. Percepções acerca do prestígio e estatuto social elevado no emprego principal, por área de atuação, 2019.

O desenvolvimento e consolidação da profissão no espaço público é um trabalho que deve envolver toda a profissão, através da promoção do debate e identificação dos desafios que se colocam na prática profissional. A avaliação do prestígio e estatuto social é mais positiva nos inquiridos que exercem na área da docência/investigação e na nutrição comunitária e saúde pública, áreas com maior expressão de trabalhadores no setor público. A relativamente elevada proporção de avaliações negativas registada na área da alimentação coletiva e restauração pode refletir a relação com os menores salários e com a inadequação dos contratos às funções desempenhadas já referidas, sendo importante refletir acerca destas matérias, com o objetivo de aprofundar as motivações e contribuições dos nutricionistas para a promoção da profissão no espaço público.

5.3.5. Equilíbrio trabalho/vida pessoal

A evidência no que respeita às características de emprego que são mais valorizadas tem vindo a alterar-se, com a redução da primazia de benefícios associados à remuneração em favor de empregos em que se privilegie o equilíbrio entre a vida laboral e pessoal. Esta dimensão ganha relevância em mercados onde existe maior competitividade e elevada exigência, sendo até objeto de reflexão ao nível legislativo em alguns países, com a implementação de regulamentação que dá aos trabalhadores o “direito a desligar”, sendo amplamente considerado de fulcral importância o investimento na felicidade dos recursos humanos para aumento da produtividade.

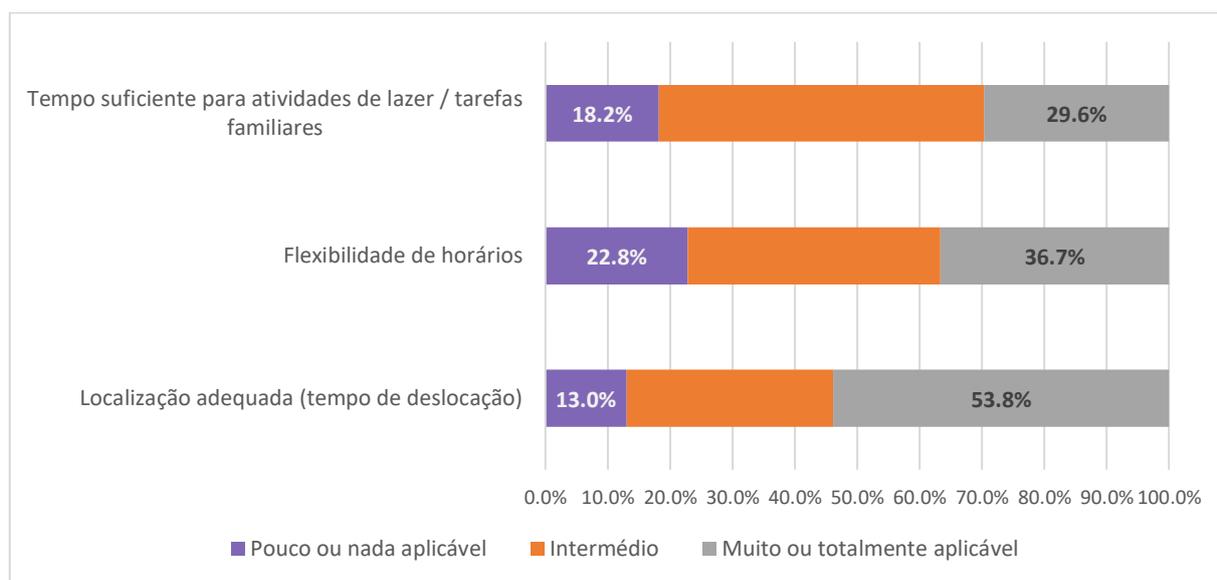


Figura 94. Percepções dos inquiridos sobre o equilíbrio entre trabalho / vida pessoal e familiar, 2019.

Neste estudo, procurámos aferir as dimensões relacionadas com a vida pessoal e o seu equilíbrio com a atividade profissional através de questões relativas ao tempo de trabalho, flexibilidade de horários e localização do local de trabalho (tempo de deslocação). Esta última dimensão torna-se relevante num grupo profissional em que quase metade dos inquiridos tem mais que um emprego, já que pode servir igualmente de indicador relativo das motivações para essa atividade profissional, tendo em conta os perfis dos inquiridos com multiemprego já identificados, que separam aqueles que acumulam atividades profissionais por necessidade de garantir remunerações adequadas, e, por isso podem ter percepções mais negativas, os

nutricionistas com maior grau de estabelecimento profissional, que têm atividades profissionais adicionais altamente diferenciadas, que podem ter percepções menos negativas.

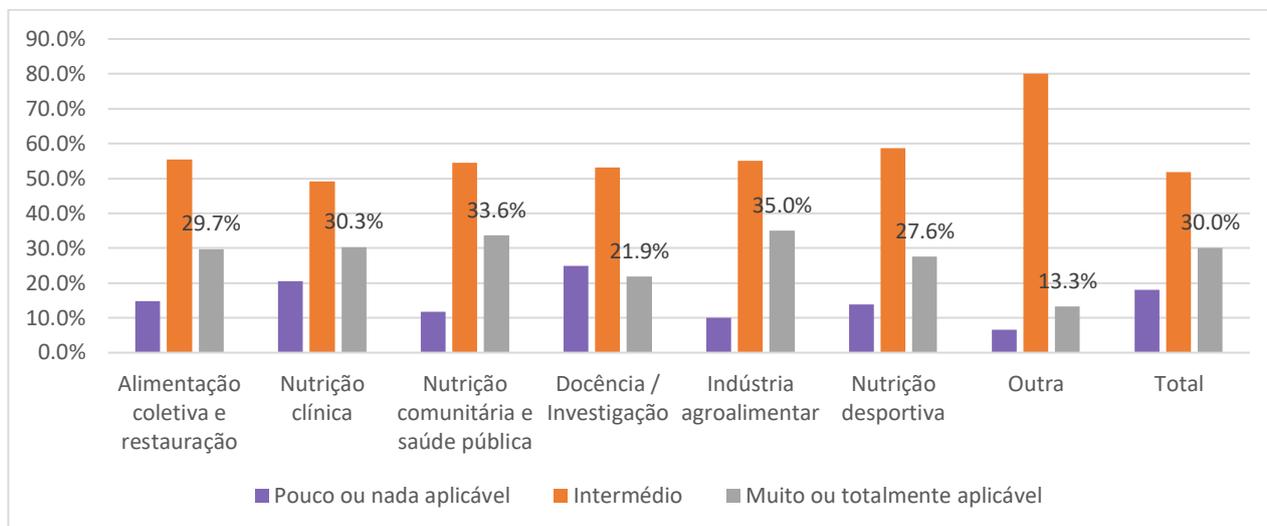


Figura 95. Percepções acerca do enquadramento do tempo para atividades de lazer e tarefas familiares proporcionado pela relação laboral no emprego principal, por área de atuação, 2019.

Os inquiridos que exercem na área de docência/Investigação destacam-se por serem aqueles que reportam mais avaliações positivas nas dimensões flexibilidade de horários e tempo de deslocação, e simultaneamente os que avaliam mais negativamente a dimensão relativa ao tempo. O perfil de funções típico desta área de atuação, normalmente associada a elevados volumes de trabalho e acumulação de funções de investigação e docência pode justificar estas percepções, pois a flexibilidade de horários é atípica em relação a áreas com o mesmo perfil ao nível dos vínculos, como a alimentação coletiva e restauração.

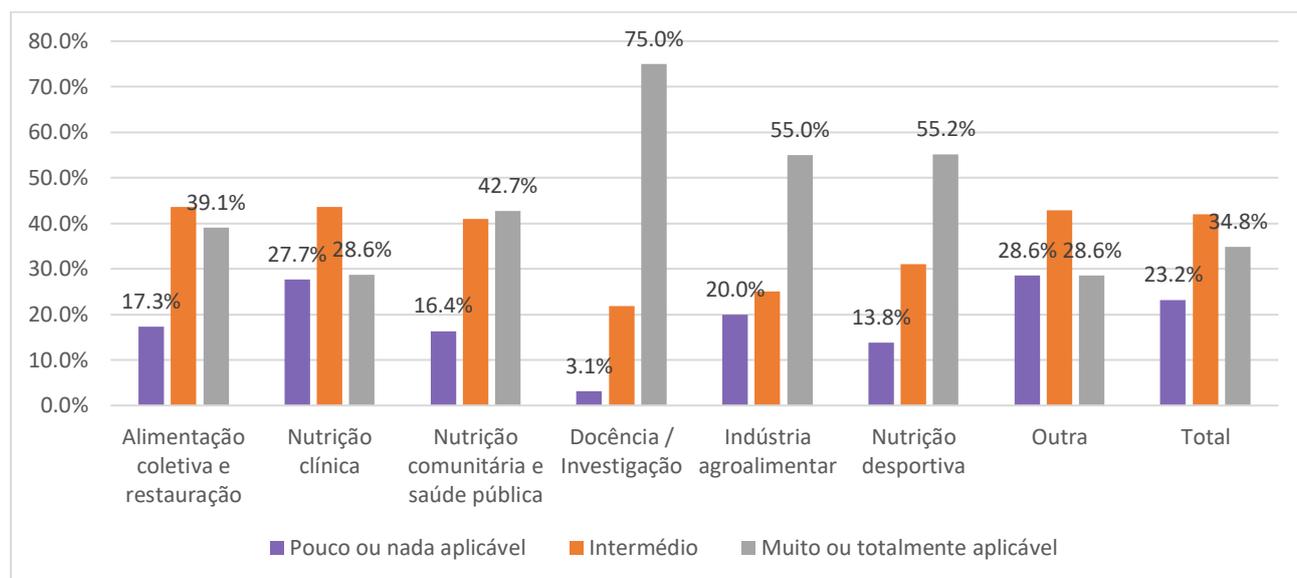


Figura 96. Percepções acerca da flexibilidade de horários no emprego principal, por área de atuação, 2019.

No que respeita à flexibilidade de horários, a nutrição clínica apresenta avaliações positivas inferiores à média e negativas superiores ao valor global, manifestando a grande pluralidade de modos de contratação e gerações, pois ao ser a área de atuação com maior número de nutricionistas, é a que apresenta igualmente maior heterogeneidade relativamente às dimensões relacionadas com o vínculo, com a maior proporção de trabalhadores independentes, o que se reflete igualmente nas maiores disparidades ao nível das condições de trabalho.

O tempo de deslocação está associado à residência nos grandes centros urbanos, refletindo-se igualmente nas áreas de atuação, com destaque para os que trabalham na indústria alimentar, com as avaliações mais desfavoráveis nesta dimensão, pois tem a maior proporção de inquiridos com residência em zonas e maior densidade populacional. Nas restantes áreas, as avaliações são favoráveis na generalidade, ainda que as proporções de avaliações negativas na nutrição clínica e na alimentação coletiva e restauração reflitam algumas situações de maior itinerância dos inquiridos, que, no caso da primeira, se associa normalmente ao multiemprego, e no caso da segunda, ao perfil de funções, que muitas vezes implica deslocações frequentes, ainda que ao serviço de uma só entidade empregadora.

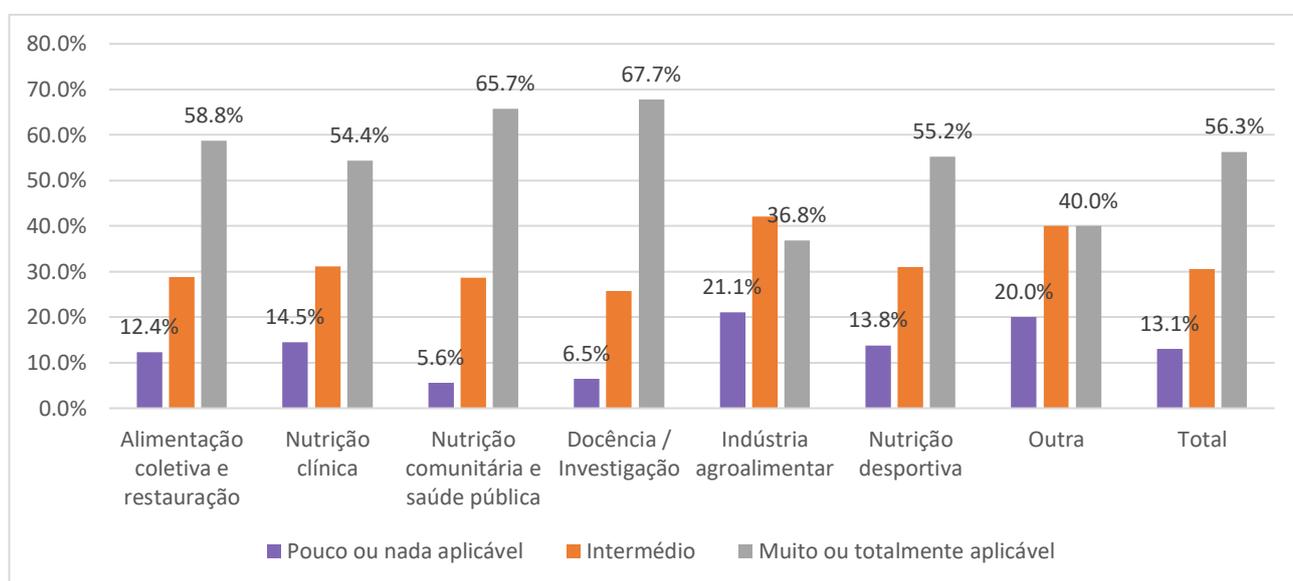


Figura 97. Percepções acerca da adequação da localização do local de trabalho do emprego principal, por área de atuação, 2019.

5.4. Adequação de competências às exigências da atividade profissional

Nesta secção partilhamos os resultados da avaliação que os nutricionistas fazem do próprio perfil de competências e de que forma se ajusta às exigências do emprego principal. Tem como objetivo a deteção de eventuais lacunas que sejam sentidas pelos inquiridos na sua prática profissional diária, para promover a reflexão com o fito de promover medidas para a melhoria da formação contínua e atualização profissional orientada pela evidência.

As questões colocadas aos nutricionistas cobrem três grandes dimensões: comunicação/informação, conhecimentos e gestão, essenciais para uma prática profissional de excelência, sendo a apresentação dos resultados feita na perspetiva da diferença entre o nível de competência que consideram ter face ao que lhes é exigido no emprego principal, com as proporções de inquiridos que consideram que têm nível de competências igual ou superior ao exigido para cada dimensão.

5.4.1. Comunicação/Informação

As competências em comunicação e gestão de informação são fundamentais, não apenas para os nutricionistas, mas de forma transversal na sociedade contemporânea, prevendo-se que a sua relevância cresça sustentadamente ainda mais.

A avaliação que os nutricionistas fazem da adequação das suas competências ao emprego principal é muito positiva, com proporções que denotam boa adequação entre os 84,3% e os 88,1%, o que denota boa adequabilidade das competências.

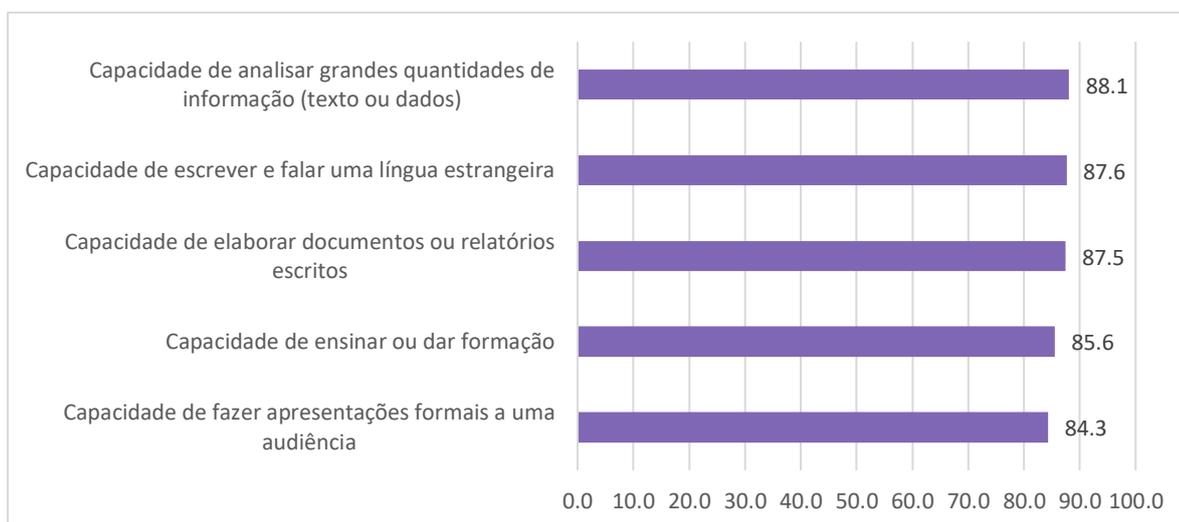


Figura 98. Proporção de nutricionistas que consideram ter nível de competências de comunicação iguais ou superiores às exigidas no emprego principal, 2019.

São as competências relacionadas com a comunicação em audiências, seja ou não em ambiente formativo que têm os resultados menos favoráveis, o que pode indiciar a necessidade de investir em ações de formação para a classe neste âmbito.

5.4.2. Conhecimentos

A segunda dimensão que pretendemos explorar são os conhecimentos, designadamente no que toca a matérias mais transversais como a utilização de tecnologias de informação e comunicação, métodos de análise e de cálculo, a análise e capacidade de melhoria dos serviços e a aquisição de novos conhecimentos.

Mais uma vez, os resultados revelam uma boa adequabilidade, sendo o parâmetro com avaliação mais baixa a capacidade de adquirir rapidamente novos conhecimentos profissionais, associado à disparidade da oferta formativa nas diferentes regiões do país, ou mesmo o investimento associado, o que condiciona o acesso a novos conhecimentos.

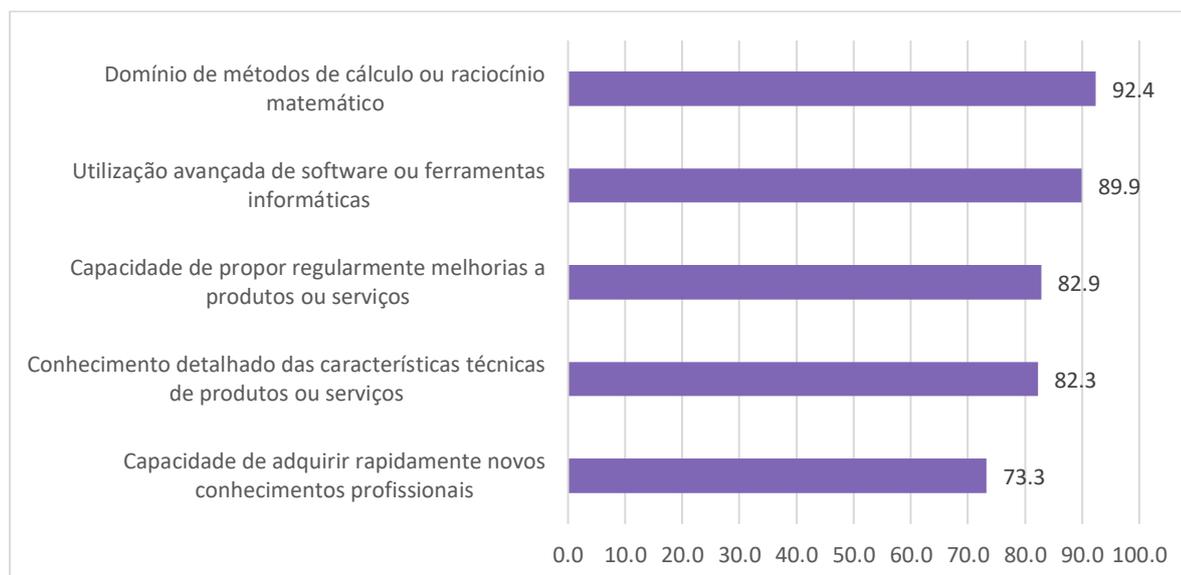


Figura 99. Proporção de nutricionistas que considera que o seu nível de conhecimentos é igual ou maior que o exigido no emprego principal, 2019.

Estas assimetrias devem ser objeto de uma análise mais aprofundada, no sentido de agregar a informação referente à formação dirigida aos nutricionistas oferecida em diversos pontos do país, bem como na sensibilização das entidades empregadoras para a disponibilização de tempo para a formação dos seus colaboradores.

5.4.3. Gestão

As capacidades de gestão são consideradas também um ativo importante quando se analisam os perfis profissionais pretendidos pelos empregadores, seja ao nível individual, seja na coordenação de equipas, sendo evidente, por exemplo, na área da alimentação coletiva e restauração, em que as competências de gestão são fulcrais tendo em conta as funções ao nível da gestão de fornecimentos, recursos humanos e unidades de produção de refeições.

Identifica-se, apesar dos elevados níveis de adequação reportados, que ao nível da gestão de pessoas ou equipas e da capacidade de afirmação da assertividade a proporção de inquiridos que considera ter nível de competências igual ou superior ao exigido pelo emprego principal é mais reduzida que para as restantes dimensões. A pontuação relativa à capacidade de gestão do tempo de trabalho, também com pontuação relativamente mais baixa, associa-se à perceção de carga de trabalho excessiva evidenciada por uma proporção considerável de membros na secção 5.3.1.

Estas competências ao nível da gestão devem ser reforçadas, seja através da promoção de formação neste campo, seja através da criação de normas ou regulamentação específica que permita maior capacidade para implementação de processos e afirmação da profissão nos diferentes contextos em que os profissionais estão inseridos.

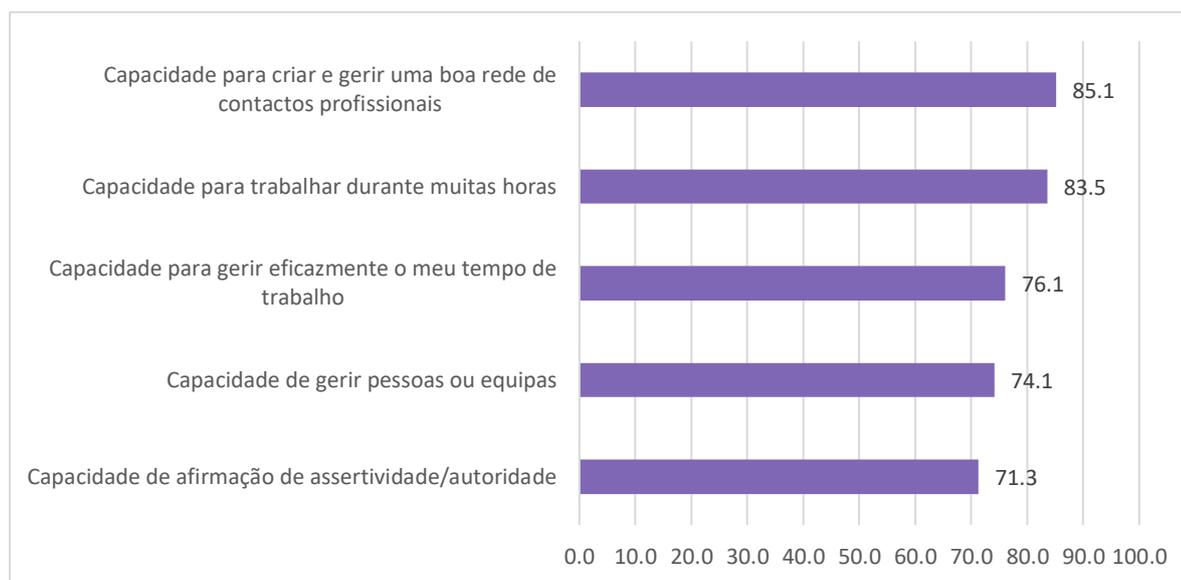


Figura 100. Proporção de nutricionistas que considera que o nível de competências de gestão é igual ou superior ao exigido no emprego principal, 2019.

6. RELAÇÃO FORMAÇÃO – PROFISSÃO

Até agora, caracterizámos detalhadamente a formação e a situação de emprego atual dos nutricionistas, quer ao nível das dimensões definidoras de perfis formativos e profissionais, quer ao nível da avaliação que os próprios profissionais fazem da sua formação e da sua situação de emprego. Nesta secção, serão apresentados resultados relativos à avaliação dos membros no que respeita à adequação da formação inicial ao emprego principal, identificando eventuais matérias que possam ser objeto de reflexão na revisão dos referenciais de competências da profissão, a nível geral e em cenários de especialização profissional.

6.1. Enquadramento do emprego principal com a área da formação inicial

O enquadramento da formação inicial com o emprego principal é considerado globalmente positivo, com 78,6% dos inquiridos a avaliar positivamente esta relação. Notam-se maiores proporções de avaliações positivas nos membros doutorados e naqueles que concluíram a formação inicial em IES pública. É interessante que a avaliação menos favorável seja dos nutricionistas que concluíram formações pós-graduadas não conferentes de grau, justificando as formações adicionais concluídas como tendo o objetivo de colmatar eventuais lacunas sentidas na formação inicial face às funções desempenhadas no emprego principal.

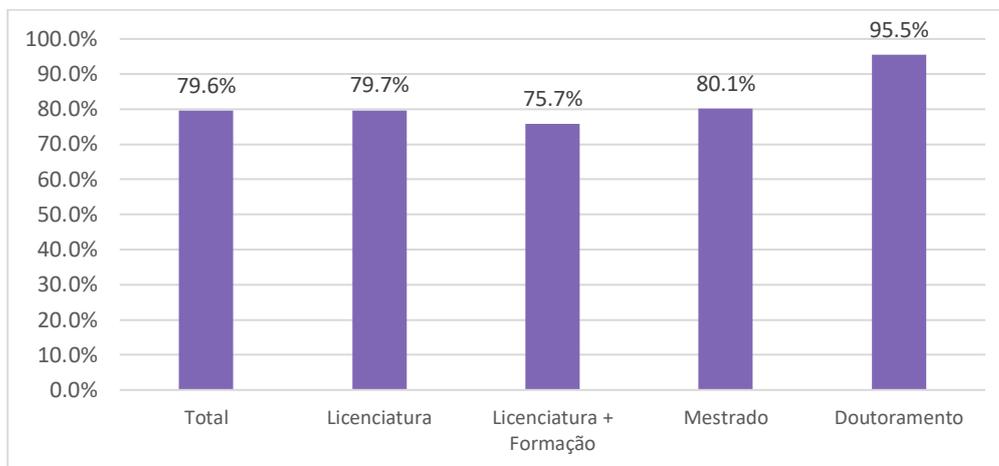


Figura 101. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por grau académico, 2019.

Ao contrário do verificado em 2014, são os nutricionistas mais novos que fazem uma apreciação menos positiva da adequação da formação ao emprego. Releve-se que é também este grupo que regista maior integração em locais e áreas de atuação menos “tradicionais”, bem como na alimentação coletiva e restauração, que são as áreas de atuação em que se observam as menores proporções de adequação.

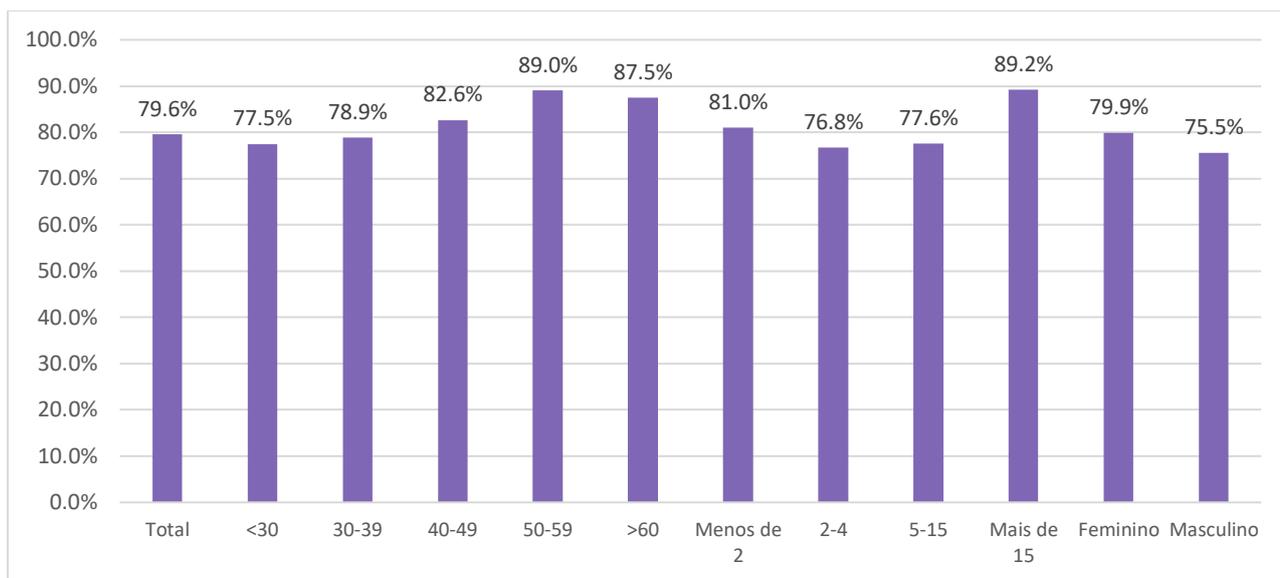


Figura 102. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.

Nota-se igualmente uma menor proporção de avaliações positivas por parte dos inquiridos do sexo masculino, com uma diferença de 4% relativamente aos inquiridos do sexo feminino. A nível regional, Lisboa, Porto e Região Autónoma da Madeira registam as proporções mais baixas de adequabilidade.

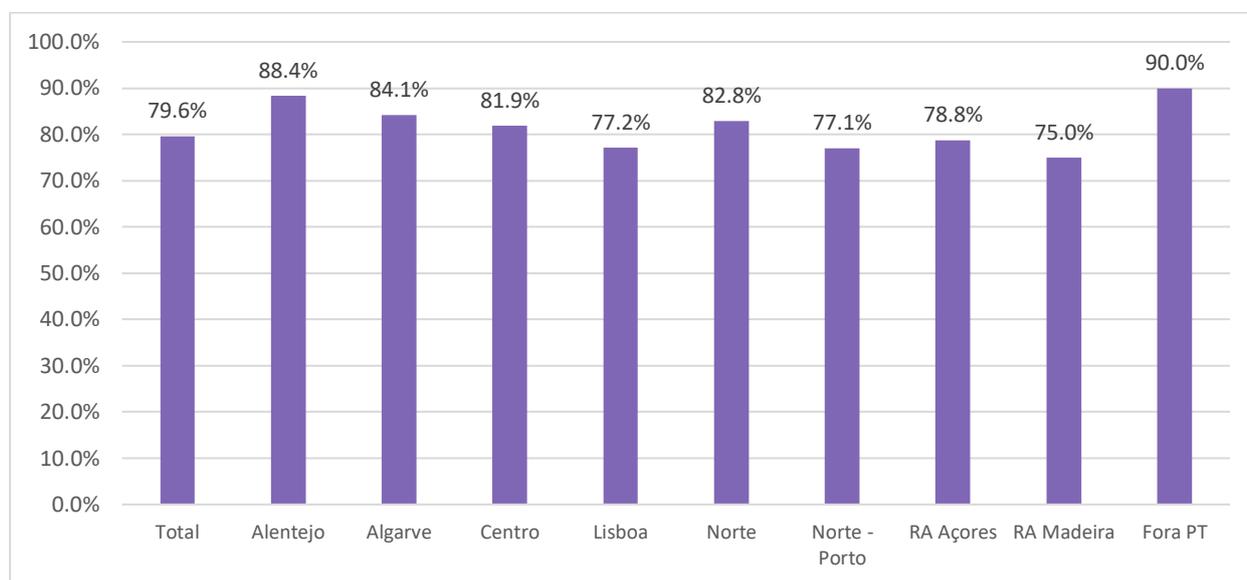


Figura 103. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por região, 2019.

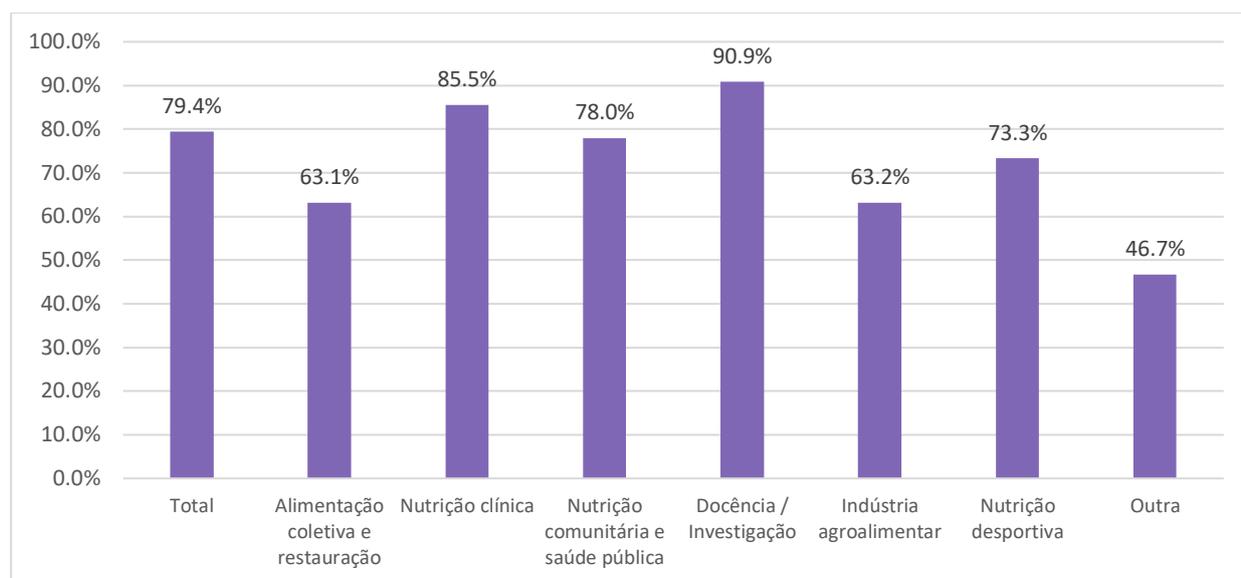


Figura 104. Proporção de nutricionistas que consideram que o emprego principal é muito ou totalmente enquadrado com a área da formação inicial, por área de atuação no emprego principal, 2019.

Com a implementação do Processo de Bolonha, a licenciatura passa a ser um ponto de partida, alterando o paradigma anteriormente associado aos cursos de nível superior, em que se esperava que a formação suprisse a grande maioria dos conhecimentos e competências associadas à atividade profissional. Com a evolução do conhecimento, cada vez mais amplo e específico, numa profissão como a de nutricionista, com uma grande abrangência de saberes e potenciais contextos de intervenção, bem como a redução do tempo de formação inicial, é natural que a aposta em formação pós-graduada seja opção de cada vez mais nutricionistas, abrindo caminho para o próximo passo de desenvolvimento da profissão, com a implementação das especialidades profissionais. Espera-se que seja um processo que, para além de formalizar ao nível profissional as competências adquiridas em percursos profissionais mais completos, seja um catalisador para a procura de formação adicional por parte dos nutricionistas que não veem vantagens aparentes na continuidade da formação. É, assim, fundamental a implementação desta cultura de atualização permanente e formalização destas competências diferenciadoras, envolvendo os profissionais e os empregadores, com valor acrescentado para a população.

6.2. Contribuição da formação inicial para o desempenho profissional

Esta diferença entre as competências fornecidas pela formação inicial para o desempenho profissional em todas as áreas da profissão é mais notória nos nutricionistas mais jovens, formados após implementação do processo de Bolonha e com carreiras iniciadas em fase de alguma competitividade no mercado de trabalho, evidenciada pela reduzida proporção dos inquiridos com carreiras profissionais com duração entre os 5 e os 15 anos, que correspondem precisamente aos períodos com maior número de diplomados. Os desvios mais significativos são relativos aos doutorados, com avaliação mais positiva, e os licenciados fora de Portugal, cujas avaliações são tendencialmente mais favoráveis em todos os parâmetros avaliados neste estudo.

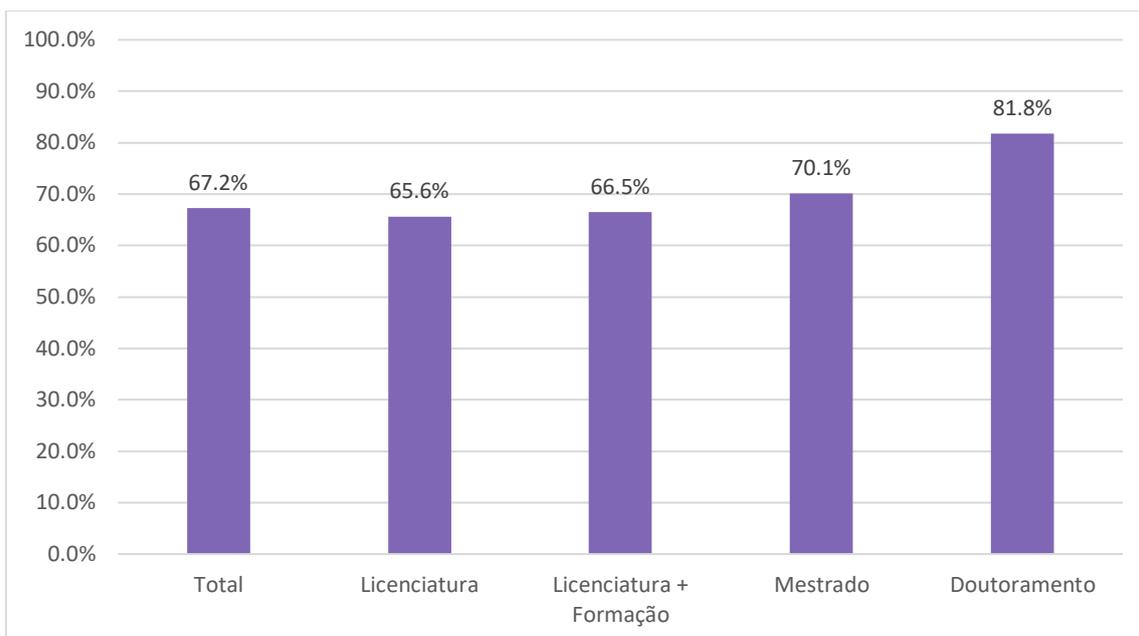


Figura 105. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por grau académico, 2019.

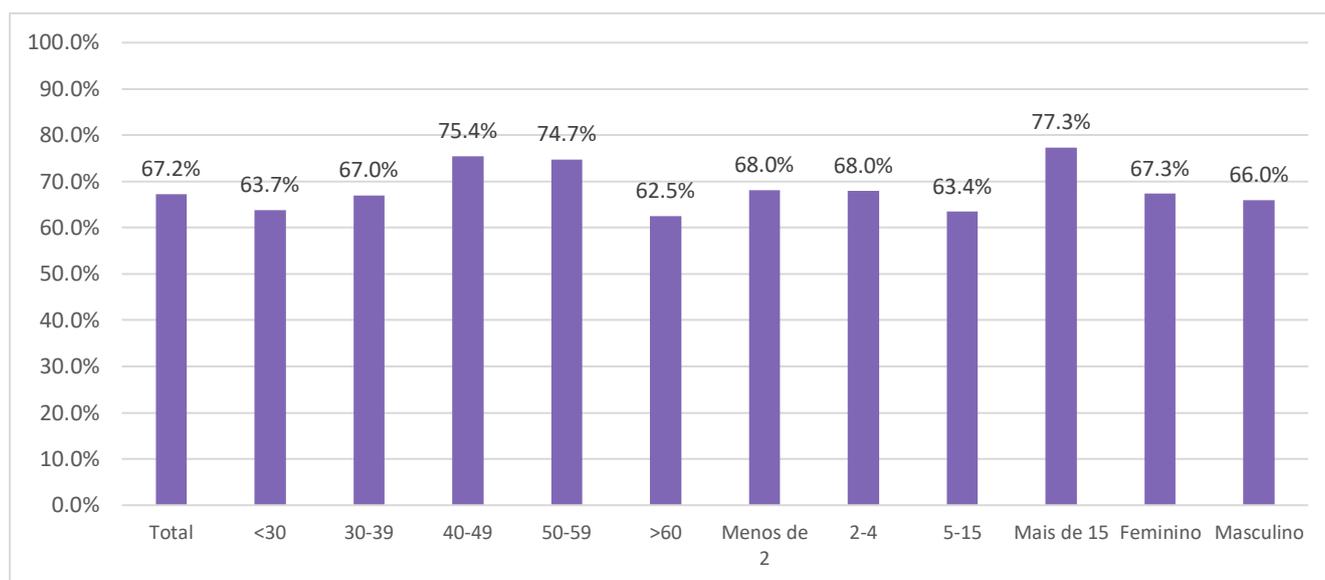


Figura 106. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.

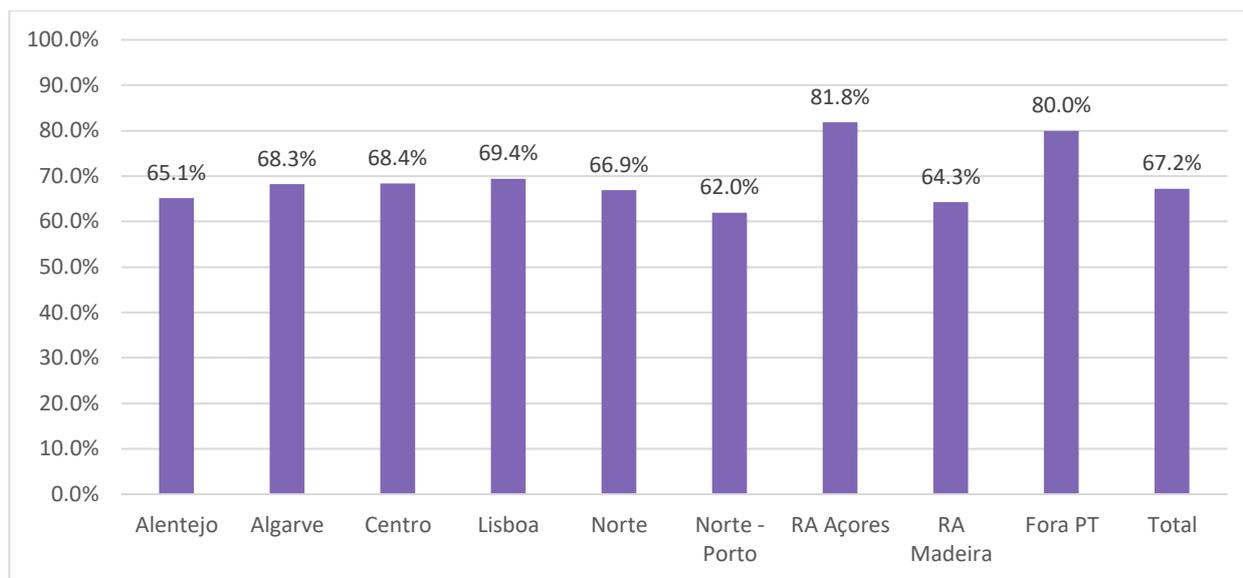


Figura 107. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por região, 2019.

Para além das diferenças relacionadas com a idade, a área de atuação no emprego principal é um fator de diferentes avaliações relativas à formação inicial e da aquisição de conhecimentos relacionados com a atividade profissional. Destaque também, para além da alimentação coletiva e restauração e indústria alimentar, em que já se notou em secção anterior algum grau de desajustamento, para a nutrição desportiva, que, não sendo atualmente uma área de atuação devidamente circunscrita naquilo que são as funções e perfil de competências do nutricionista, revela já algum sentimento identitário, o que deve motivar alguma atenção, tanto ao nível da regulação e sistematização profissional, como ao nível da formação, através do diálogo e concertação entre a academia e a Ordem dos Nutricionistas.

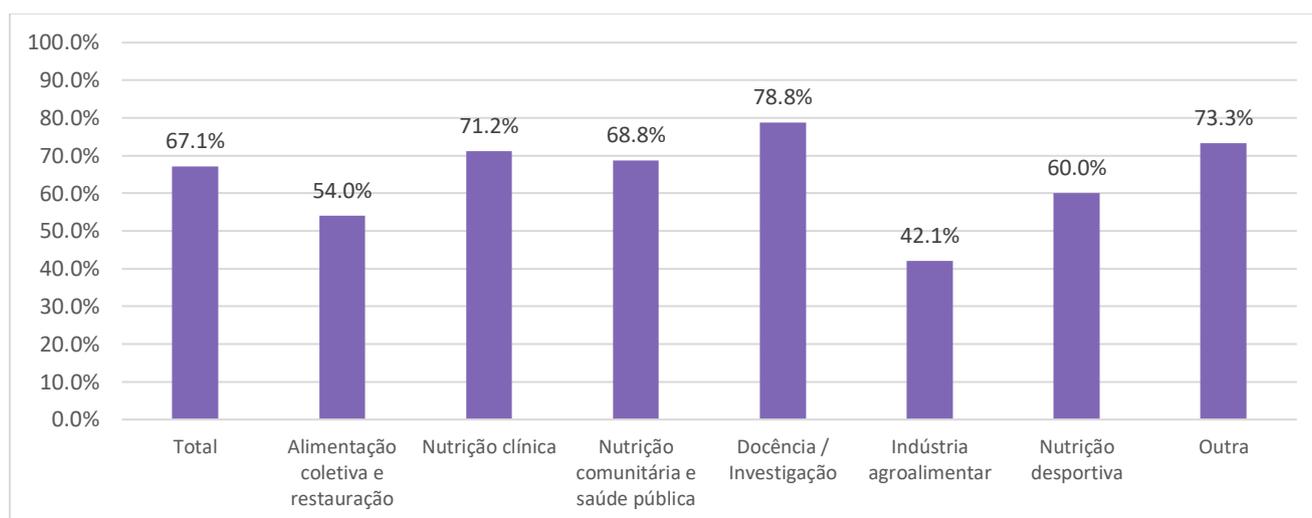


Figura 108. Proporção de nutricionistas que considera que a formação inicial forneceu muitas ou todas as competências para um bom desempenho no emprego principal, por área de atuação no emprego principal, 2019.

6.3. Adequação da exigência no emprego principal com o percurso académico

A exigência no emprego principal é, muitas vezes, catalisadora do desenvolvimento académico, através do investimento em formação pós-graduada. Nesta secção, é feita a análise referente às perceções dos inquiridos da adequação do nível de formação e a exigência no seu emprego principal.

Observa-se que perto de metade dos inquiridos considera que as funções são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, com avaliações mais positivas dos nutricionistas doutorados e dos respondentes que obtiveram a formação fora de Portugal.

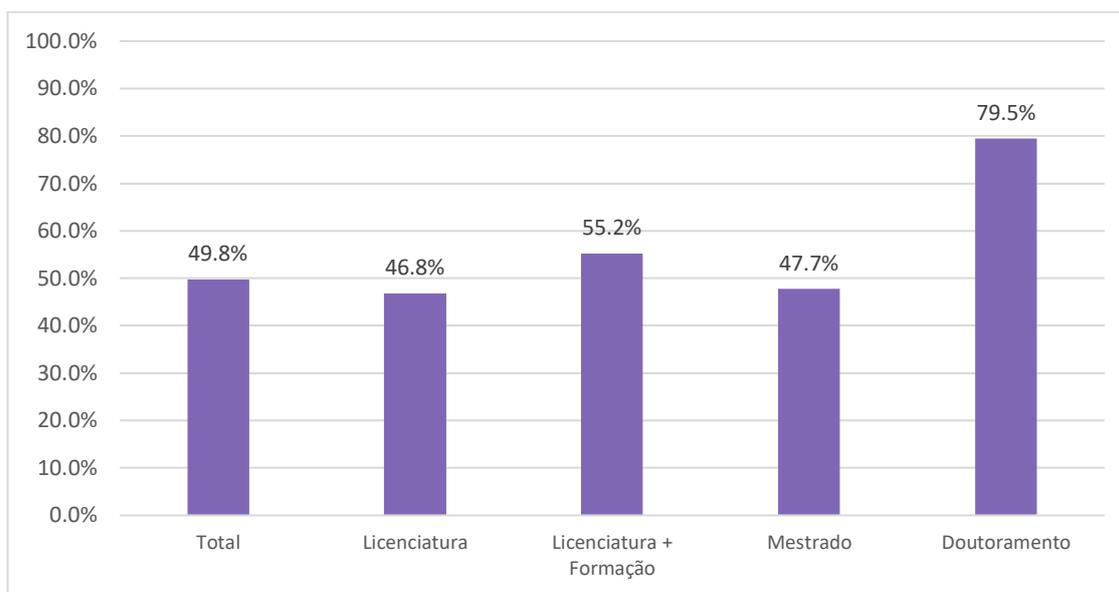


Figura 109. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por grau académico, 2019.

Esta perceção da exigência é também mais elevada nos nutricionistas mais velhos e com carreiras profissionais mais longas, facto que indicia uma associação desta avaliação com as características qualitativas do emprego, bem como a própria progressão na carreira, que, previsivelmente aumenta com o tempo. De facto, os inquiridos do sexo masculino, caracterizados por serem mais velhos e com empregos mais estáveis e com maior progressão apresentam igual diferença face aos do sexo feminino.

A exigência no emprego parece igualmente estar associada ao exercício profissional no setor público, uma vez que é nas áreas de atuação com maior proporção de inquiridos a exercer neste setor que se observam os maiores graus de exigência de funções face ao percurso académico, como no caso da docência/investigação e na nutrição comunitária e saúde pública.

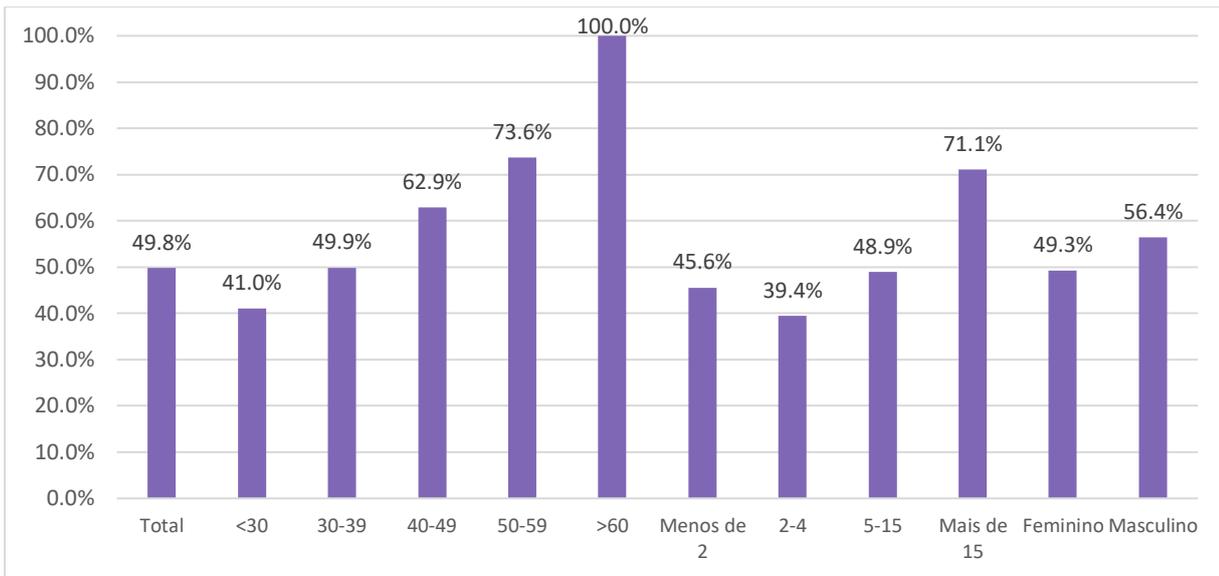


Figura 110. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por idade, anos após formação inicial e sexo, 2019.

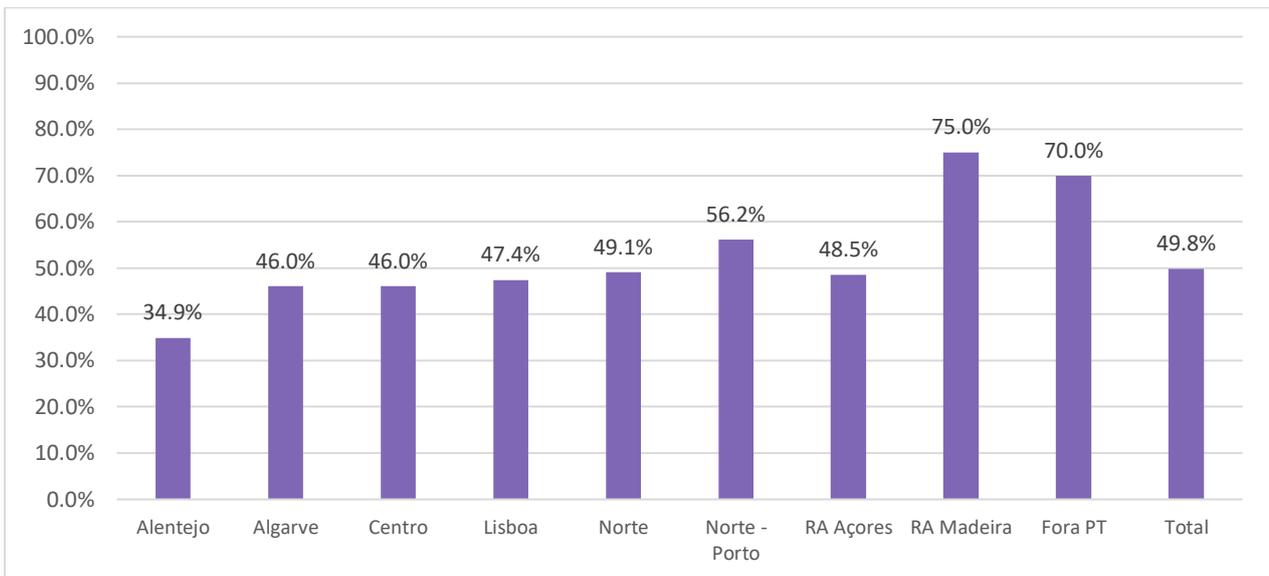


Figura 111. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por região, 2019.

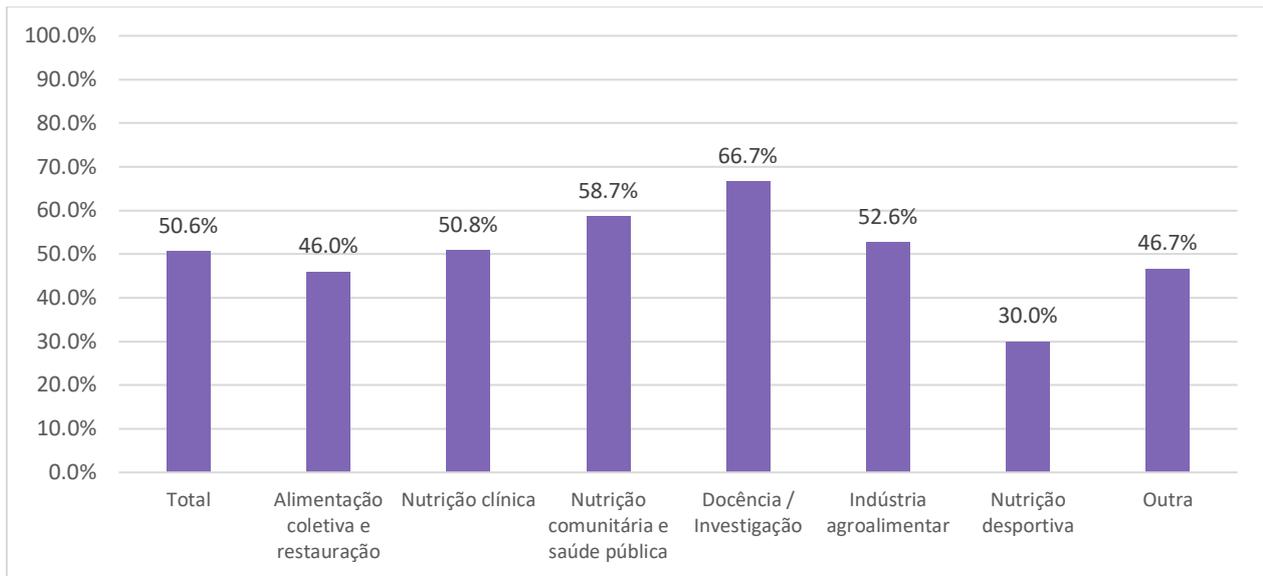


Figura 112. Proporção de nutricionistas que considera que as funções exercidas no emprego principal são exigentes ou muito exigentes face ao percurso académico, por área de atuação no emprego principal, 2019.

7. FUTURO

Para além das perceções relativas à formação e atividade profissional atual, foi também auscultada a opinião dos nutricionistas relativamente ao futuro da profissão, especificamente no que respeita às áreas de atuação e o seu potencial de crescimento e desenvolvimento, e quais os contextos profissionais que poderão constituir as melhores oportunidades de carreira. A caracterização do potencial desenvolvimento das áreas de atuação e contexto profissionais foi avaliada em 3 dimensões: estabilidade, remuneração e novas oportunidades de trabalho para novos nutricionistas, por serem as que apresentam definições mais consensuais e imediatas. Os resultados são apresentados com frequências absolutas registadas para cada área de atividade ou local de atuação, pois foi dada oportunidade de escolher várias opções para cada dimensão aos inquiridos. Ainda que houvesse risco de obter valores muito centralizados com esta opção de recolha, foi privilegiada a possibilidade de recolha menos orientada, com obtenção de resultados que refletem melhor a totalidade das opiniões dos nutricionistas.

7.1. Futuro – Áreas de Atuação

A análise das perceções relativas às áreas de atuação com melhores perspectivas de futuro revelam algum antagonismo e características diferentes associadas a cada uma, que são bastante consistentes com as características registadas na secção 5, seja ao nível das características obtidas a partir da análise das perceções dos inquiridos, seja através dos indicadores de caracterização da situação profissional no emprego atual.

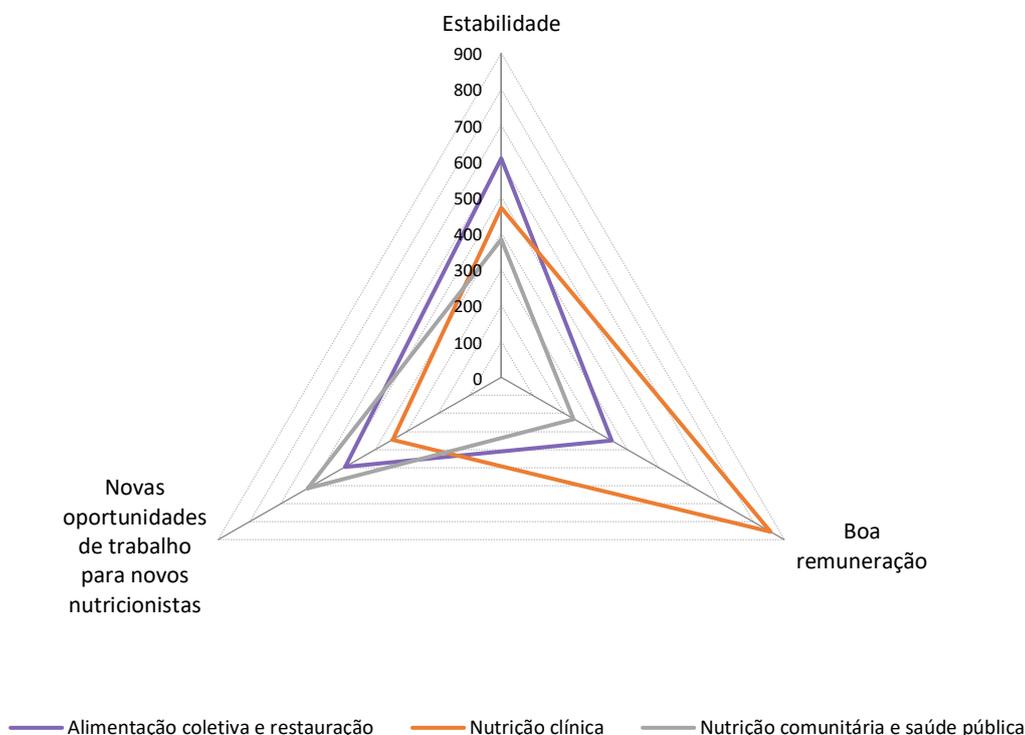


Figura 113. Perspetivas relativas ao futuro das áreas de atuação tradicionais dos nutricionistas, 2019.

A nutrição clínica é apontada como a área onde as remunerações são mais elevadas, sendo, contudo, a que potencialmente apresenta menores oportunidades de trabalho para novos nutricionistas. A elevada proporção de nutricionistas que exercem nesta área, bem como a maior proeminência desta área de atividade junto do público podem contribuir para esta perceção. As clivagens geracionais no que respeita às condições no emprego principal, seja na remuneração seja no vínculo são bastante pronunciadas nesta área de atuação, sendo igualmente a que apresenta maior proporção de avaliações negativas relativamente à estabilidade do vínculo profissional e remuneração.

A alimentação coletiva e restauração continua a ser percecionada como a área de atuação com maior estabilidade, e, de facto, apresenta as menores proporções de vínculos precários. É também uma das áreas de atuação com menores remunerações associadas, sendo a perceção dos nutricionistas bastante consistente com as características encontradas, ainda que seja a nutrição comunitária e saúde pública a que revela maior pessimismo em relação ao seu potencial futuro, seja ao nível da estabilidade, seja ao nível da remuneração.

7.2. Futuro – Locais de trabalho

A expansão dos contextos profissionais de atuação dos nutricionistas tem vindo a responder às necessidades do mercado, sendo os locais com maior crescimento recente as farmácias comunitárias e os estabelecimentos dedicados à prática de exercício físico e desporto, bem como clubes desportivos. Locais como empresas do setor agroalimentar, autarquias e instituições do setor social e solidário são também locais onde está documentada a vantagem da intervenção dos nutricionistas, sendo até enquadrada, por exemplo, ao nível de referenciais da qualidade, no caso das entidades do setor social. Contudo, não se verifica crescimento significativo de profissionais que reportam exercer nesses contextos, sendo ainda muito poucos os nutricionistas que neles exercem, possivelmente por desconhecimento do valor acrescentado que os profissionais trazem às organizações, a procura de perfis de competências diferenciados, ou mesmo a associação da profissão a outro tipo de funções, o que pode contribuir para a menor procura.

E qual é a perspetiva dos membros da Ordem dos Nutricionistas? Os resultados obtidos indicam uma relação inversa nos locais com maiores frequências no que respeita à estabilidade e às oportunidades de trabalho. As entidades públicas são apontadas como as que oferecem melhores perspetivas de estabilidades, mas existe a perceção, justificada pela reduzida integração de profissionais no setor nos últimos 15 anos, de que efetivamente o setor público, especificamente o Serviço Nacional de Saúde, é cada vez menos uma opção de carreira para os nutricionistas, ainda que a necessidade destes profissionais neste setor esteja amplamente justificada, pelo perfil de saúde da população, evidenciado pelos fatores mais prevalentes na perda de anos de vida saudável ou nas causas de mortalidade, com forte associação a hábitos alimentares inadequados. A par da promoção de políticas estruturadas e de elevada coesão que têm vindo a ser desenvolvidas pelo Programa Nacional para a promoção da Alimentação Saudável, é necessário multiplicar as medidas ao nível local, sendo as entidades do Serviço Nacional de Saúde, pela sua abrangência nacional e contacto direto com a população, os locais com maior impacto potencial para a implementação de ações de proximidade para a melhoria de comportamentos alimentares e promoção da saúde, bem como no suporte terapêutico a patologias já instaladas.

No que respeita a intervenção ao nível local, destaca-se igualmente o papel das autarquias e das escolas, pela oportunidade de contacto direto, e, no caso das últimas, por serem um contexto onde os impactos futuros na saúde apresentam maior potencial.

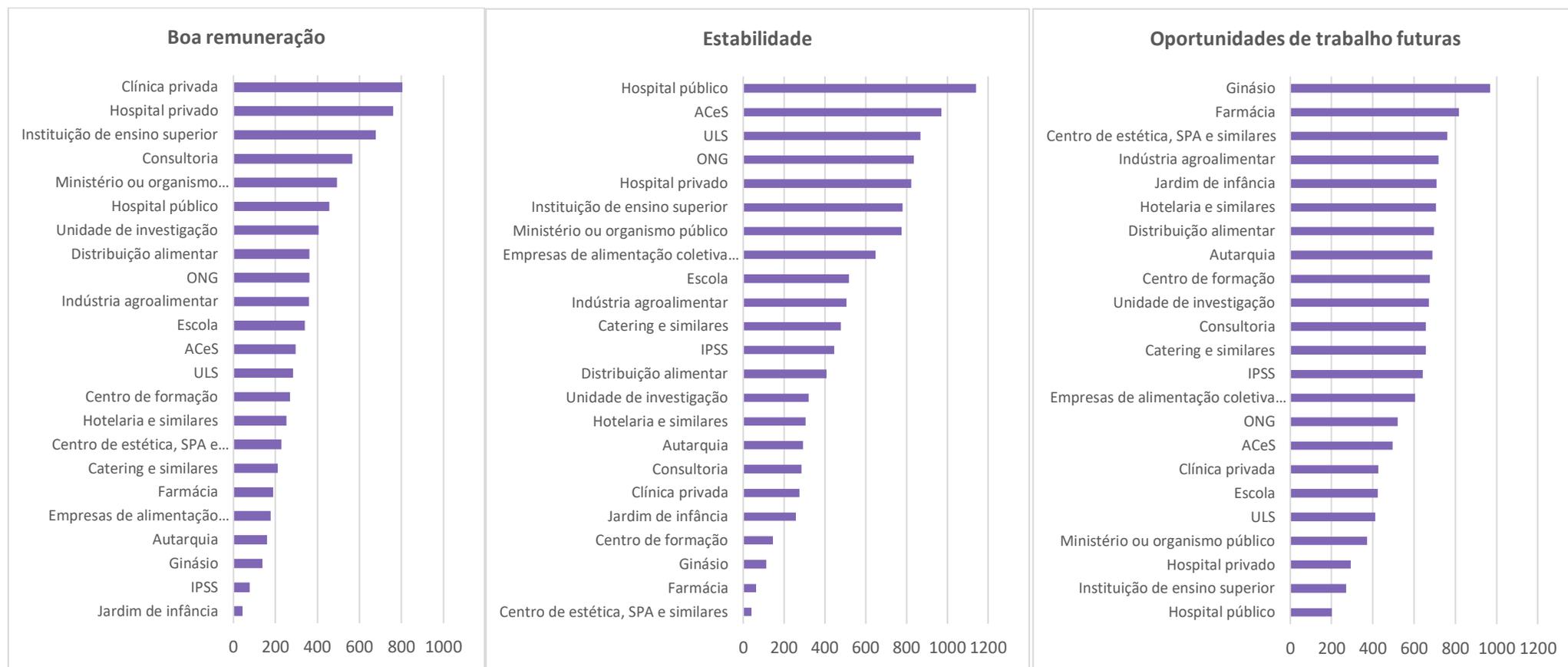


Figura 114. Locais de exercício profissional classificados segundo perspetivas de obtenção de boa remuneração, estabilidade e novas oportunidades de trabalho para nutricionistas, 2019.

Se as autarquias ocupam lugar cimeiro no que respeita às perspetivas de oportunidades de trabalho, surge menos destacada nas dimensões referentes à estabilidade e remuneração; no caso das escolas, verifica-se que as perspetivas salariais são médias e com uma proporção relevante de inquiridos a considerarem que pode ser um local com estabilidade, mas agrupam-se com as entidades públicas no fundo das referências a novas oportunidades de trabalho.

A indústria alimentar e a grande distribuição são contextos profissionais que têm vindo a ganhar exposição e relevância entre os nutricionistas, e são vistas com relativa centralidade nas três dimensões analisadas, confirmando a necessidade de aprofundar a reflexão acerca de eventual adequação de percursos formativos dos nutricionistas para aumentar o potencial de integração neste setor.

Globalmente, estes resultados dão pistas para entender quais os caminhos de desenvolvimento para a profissão que os nutricionistas consideram mais relevantes, sendo um ponto de partida para a reflexão acerca de medidas e estratégias a implementar para que o crescimento da classe se faça inclusivo e participado.

8. RESULTADOS TRANSVERSAIS

Nesta secção pretende-se fornecer uma visão abrangente das dimensões caracterizadas em detalhe nos capítulos anteriores, replicando a estrutura do estudo de 2014. Desta forma, permite-se não só uma consulta mais transversal e imediata das características do emprego dos membros da Ordem dos Nutricionistas, como também a identificação de eventuais mudanças que tenham ocorrido entre os 5 anos que mediaram os estudos.

As tabelas apresentadas referem-se a dimensões que são apresentadas de acordo com as variáveis de segmentação definidas no capítulo 2 que podem ser mais relevantes para a caracterização da situação de emprego dos nutricionistas. Procura-se entender o desemprego, o nível remuneratório e a avaliação das competências advindas da formação adicional, de acordo com a informação fornecida, seja baseada nas características mais formais e sistematizáveis da atividade profissional, como o tipo de vínculo ou a remuneração, seja da avaliação que os inquiridos fazem da própria situação profissional e da formação.

A apresentação de resultados segue a metodologia implementada, em que se considerou como significativa para cada grupo uma diferença de 10% em relação aos valores médios das dimensões em análise, assinalando a laranja os grupos que apresentam diminuição e a verde os que apresentam aumento relativamente ao valor central. Apresentam-se igualmente os resultados de 2014, para uma melhor comparação dos perfis criados pela análise.

Foi igualmente avaliado o peso relativo das diferentes variáveis nas duas dimensões mais transversais relativas à situação de emprego: o desemprego e o nível remuneratório, exposto com maior detalhe na secção 8.2.

8.1. Situação no emprego atual

8.1.1. Diferenças geracionais

A formação de nutricionistas em Portugal apresenta diversas peculiaridades ao longo da sua evolução: a convergência da profissão de dietista para a profissão de nutricionista, operada entre 2015 e 2018 veio trazer maior heterogeneidade no que respeita aos percursos formativos dos membros da Ordem dos Nutricionistas, ao agregar num só título, profissionais provenientes dos diferentes subsistemas de ensino superior. Destas formas de sistematização das instituições, a que conhece maiores alterações é a última, com o aumento da oferta formativa em instituições privadas a determinar o significativo aumento dos diplomados em 2008. Deve ser referido para esta análise que o ano de 2009 foi bastante atípico no que respeita ao número de diplomados, uma vez que se registaram alguns eventos particulares que levaram ao aumento dos números, registando-se nos anos seguintes algum reequilíbrio.

As diferenças encontradas entre os inquiridos no que respeita ao tempo decorrido após a conclusão da formação académica foram já importantes em 2014. A situação no emprego atual, quando analisada na perspetiva do tempo decorrido após a conclusão da formação inicial, mantém algumas das diferenças registadas.

No que respeita à caracterização de desemprego, deve ser registada a menor dispersão no emprego de longa duração na distribuição geracional (tabela 2). A clivagem entre os mais jovens e os licenciados há mais tempo observada em 2014 não se regista em 2019, mas é importante reforçar que a taxa de desempregados há mais de 12 meses é de 0,83%, valor notoriamente baixo, que corresponde a 15% dos desempregados.

Quando analisamos a taxa de desemprego, as diferenças geracionais voltam a exibir o perfil de 2014, com menores taxas entre os licenciados há mais anos. Não obstante, a percentagem de inquiridos que declararam estar desempregados e se encontram no período de transição para o primeiro emprego é 38%, confirmando que as elevadas taxas de desemprego são características no início da carreira, com descidas significativas com o passar do tempo.

Tabela 2. Diferenças geracionais na situação de emprego atual dos nutricionistas, 2014 e 2019.

Situação Profissional no Emprego Atual	Ano	Anos após formação inicial		
		mais de 5	2 a 5	menos de 2
Taxa de Desemprego	2014	-	+	+
	2019	-	+	+
Desemprego de Longa Duração	2014	-	+	+
	2019	=	=	=
Proporção de inquiridos com menos de 25 horas de trabalho	2014	-	+	-
	2019	-	-	+
Proporção de inquiridos com prestação de serviços a recibos verdes	2014	-	+	-
	2019	-	+	+
Proporção de Inquiridos com mais do que um emprego	2014	-	=	-
	2019	=	+	-
Número Médio de Empregos	2014	=	=	+
	2019	=	=	=
Remuneração Bruta Mensal Média	2014	+	-	-
	2019	+	-	-
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 505 Euros	2014	-	+	+
	2019	-	+	+
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 800 Euros	2014	-	+	=
	2019	-	+	+
Proporção de Inquiridos a trabalhar no setor privado	2014	-	=	-
	2019	=	+	-
Proporção de Inquiridos que consideram que as competências da formação inicial se enquadram pelo menos “muito bem” com o emprego.	2014	=	=	+
	2019	=	=	=

Mas se o desemprego segue a tendência nacional de redução verificada entre 2014 e 2019, mantendo o padrão geracional observado no estudo anterior, é importante aferir que tipo de alterações sofreram os outros indicadores relativos ao emprego, para procurar dados que possam fornecer pistas acerca da qualidade do emprego dos nutricionistas, como o vínculo, o volume de trabalho e a remuneração, dimensões muito associadas entre si, mas que importa analisar.

O volume de trabalho é, naturalmente, um forte determinante da remuneração, e pode constatar-se essa forte associação, verificando-se que os inquiridos mais velhos não só exibem menores proporções de volume de trabalho inferior a 25 horas semanais, como apresentam menores proporções de inquiridos com remunerações abaixo dos 505 e 800 euros. Este último ponto de corte salarial exhibe, aliás uma diferença nos desvios face a 2014, com maiores proporções nos mais novos. Também a remuneração bruta mensal média

apresenta esta variabilidade, demonstrando que as remunerações mais baixas se encontram associadas aos nutricionistas mais jovens, clivagem já verificada em 2014.

Quando olhamos para o número de empregos, observamos algumas alterações na distribuição de proporções face a 2014 ao analisar os dados na perspetiva geracional. Se no estudo anterior era clara a diferença entre os mais novos, que apresentavam maior número médio de empregos e maiores proporções de nutricionistas com mais de um emprego, nesta recolha, o padrão revela que os inquiridos mais novos apresentam menores proporções e menor número médio de empregos.

Em 2014 apresentava-se como hipótese o aumento da proporção de membros da Ordem dos Nutricionistas a exercer no setor privado, pois os empregos no setor público estavam concentrados nos inquiridos com carreiras profissionais mais longas. Este padrão confirma-se em 2019, com aumento da proporção de nutricionistas a exercer no setor privado, com maior proporção daqueles com carreiras com duração entre 2 a 5 anos, e um menor desvio face à média dos mais velhos. No caso dos que obtiveram a sua formação inicial há menos de dois anos, a proporção menor é explicada por maior incidência de empregos no setor social, que tem vindo a ser um empregador importante, que, ainda que seja o setor de atividade do emprego principal de 7,4% do total de membros, apresenta proporções mais elevadas nos mais jovens, contribuindo igualmente como fator para remunerações mais baixas e menor volume de trabalho neste grupo, ao ser onde se verificam as menores remunerações de uma forma global.

Ainda assim, a avaliação feita da formação inicial no que respeita ao enquadramento de competências no emprego principal é positiva (secção 6.2), registando-se menores desvios em relação à globalidade.

8.1.2. Diferenças regionais

As assimetrias regionais do número de membros da Ordem dos Nutricionistas seguem o padrão nacional e mantêm a distribuição encontrada em 2014, com a maioria a fixar-se nos grandes centros urbanos de Lisboa e Porto.

Se por um lado são as regiões com maior densidade populacional que geram potencialmente maior número de oportunidades de emprego, são também aquelas em que existe maior risco de se verificarem maiores dificuldades na procura de trabalho, já que a oferta formativa é essencialmente concentrada em Lisboa e no Porto (10 das 16 escolas que oferecem ciclos de estudos habilitantes para o acesso à profissão localizam-se na grande Lisboa e no grande Porto).

A tabela 3 procura assinalar quais os desvios relativos à média das dimensões analisadas, e pode verificar-se que a taxa de desemprego apresenta, à semelhança de 2014, maiores desvios para os residentes no Porto, sendo de notar o menor desvio observado para a região Norte em 2019 face a 2014. Também deve ser notada a alteração observada nas regiões autónomas, que foram caracterizadas como de particular exceção como tendo condições laborais melhores e taxas de desemprego mais baixas que a média, e que em 2019 registam aumentos significativos, ainda que a proporção de nutricionistas residentes nestas regiões não se tenha alterado desde 2014.

O desemprego de longa duração apresenta, contudo, padrões diferentes da taxa de desemprego, indiciando que, ainda que se verifiquem menores taxas de desemprego em regiões como o Alentejo ou o Algarve, existe uma relativa proporção aumentada de nutricionistas desempregados há mais de 12 meses nestas regiões, retratando um quadro oposto do observado para as regiões autónomas. Recorde-se que se refere a taxas

muito reduzidas de nutricionistas nesta situação (0,84%), mas que merecerão uma análise muito particular, para avaliação de eventuais situações pontuais no que respeita à sua carreira profissional.

Tabela 3. Diferenças regionais na situação de emprego atual dos nutricionistas, 2014 e 2019.

Situação Profissional no Emprego Atual	Ano	Norte	Porto	Centro	Lisboa	Alentejo	Algarve	Açores	Madeira
Taxa de Desemprego	2014	+	+	-	=	-	-	-	-
	2019	=	+	-	-	-	-	+	+
Desemprego de Longa Duração	2014	+	+	-	=	+	+	-	-
	2019	=	-	+	=	+	=	-	-
Proporção de inquiridos com menos de 25 horas de trabalho	2014	=	=	=	=	-	+	-	+
	2019	=	=	=	=	=	+	-	=
Proporção de inquiridos com prestação de serviços a recibos verdes	2014	-	=	+	=	-	+	-	-
	2019	+	=	=	-	+	+	-	-
Proporção de inquiridos com mais do que um emprego	2014	=	=	=	=	-	+	=	+
	2019	+	=	+	=	+	=	=	-
Número médio de empregos	2014	=	=	=	+	-	=	-	-
	2019	=	=	+	=	=	=	-	-
Remuneração bruta mensal média	2014	-	=	=	=	-	-	=	+
	2019	-	=	=	=	-	-	=	=
Proporção de inquiridos com salário inferior a 800 euros	2014	+	-	=	+	-	+	-	-
	2019	+	=	+	=	=	+	-	-
Proporção de inquiridos a trabalhar no setor privado	2014	=	=	-	+	-	=	-	-
	2019	+	-	=	=	-	=	-	-
Proporção de inquiridos que consideram que as competências da formação inicial se enquadram pelo menos “muito bem” com o emprego.	2014	=	=	+	=	+	+	=	=
	2019	=	=	=	=	=	=	+	=

As remunerações médias apresentam diferenças regionais com desvios semelhantes aos observados em 2014, com exceção da Região Autónoma da Madeira, em que se verifica o desaparecimento de remunerações médias mais elevadas em 2019. Quando analisamos os salários tendo em conta o ponto de corte de 800 euros, utilizado em 2014, para base de comparação, observamos que nas regiões autónomas continuam a existir menores proporções de salários abaixo do ponto de corte, acompanhado de maiores proporções de membros nessa situação no Centro e no Algarve, com a descida relativa registada em Lisboa. Nota-se, assim, uma tendência para menores assimetrias regionais, mas deve ser assinalado que o valor médio remuneratório registado em 2019 é inferior ao registado em 2014, indiciando uma possível degradação das condições remuneratórias a nível global, com forte influência da elevada proporção de membros mais jovens, onde as baixas remunerações são evidentes.

O modo de contratação através da prestação de serviços apresentou maior crescimento no Norte e no Alentejo, diminuindo na região de Lisboa, mantendo-se as regiões autónomas como locais de menor prevalência deste tipo de vínculo. No que respeita ao setor de atividade, observam-se alterações nas diferenças nas regiões do Centro e Lisboa, com menor desvio face aos valores globais, revelando, respetivamente, aumento e diminuição da proporção de inquiridos a exercer no setor privado; no Norte regista-se um desvio positivo, apesar da menor proporção de inquiridos verificada no Porto.

A proporção de inquiridos com mais que um emprego apresenta mais desvios que em 2014, com maior número no Norte, Centro e Alentejo, verificando-se aumento do número médio de empregos apenas na última.

8.1.3. Diferenças por grau académico

A implementação de especialidades profissionais pela Ordem dos Nutricionistas constitui-se como um marco na progressão da profissão, refletindo a necessidade de formalizar as competências profissionais das diferentes áreas de atividade dos nutricionistas, bem como a formação de profissionais com competências mais diferenciadas, harmonizando as exigências para o exercício da profissão. Este processo permite o estabelecimento de perfis de competências especializados, respondendo ao aumento da proporção de nutricionistas que tem vindo a completar formação pós-graduada, que é mais pronunciado nos mais jovens.

Tabela 4. Diferenças na situação de emprego atual dos membros da Ordem dos Nutricionistas, por grau académico mais elevado, 2014 e 2019.

Percurso Profissional	Ano	Licenciatura	Licenciatura c/ outras formações	Mestrado	Doutoramento
Taxa de desemprego	2014	+	-	=	-
	2019	+	-	-	-
Proporção de inquiridos com menos de 25 horas de trabalho	2014	-	+	+	-
	2019	+	-	=	-
Proporção de inquiridos com prestação de serviços a recibos verdes	2014	+	-	+	-
	2019	=	=	=	-
Proporção de Inquiridos com mais do que um emprego	2014	-	+	+	-
	2019	=	=	+	=
Número Médio de Empregos	2014	=	=	=	-
	2019	=	=	=	-
Remuneração Bruta Mensal Média	2014	-	=	=	+
	2019	-	=	=	+
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 505 Euros	2014	+	-	-	-
	2019	+	=	-	-
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 800 Euros	2014	+	-	-	-
	2019	+	=	-	-
Proporção de Inquiridos a trabalhar no sector privado	2014	=	=	-	-
	2019	=	=	-	-
Proporção de Inquiridos que consideram que as competências da formação inicial se enquadram pelo menos “muito bem” com o emprego.	2014	=	=	=	=
	2019	=	=	=	+

A progressão académica resultava, em 2014, em vantagens ao nível do emprego e das condições de trabalho dos inquiridos. Fazemos a mesma questão em 2019: vale a pena estudar para além da licenciatura? As vantagens da formação pós-graduada parecem refletir-se, sobretudo, no salário: os inquiridos com formação

adicional à licenciatura, mesmo num cenário de descida generalizada de remunerações, apresentam médias mais elevadas, com particular ênfase nos doutorados. Este último grupo regista aumento de remuneração média, que pode estar relacionado com o aumento da procura de nutricionistas doutorados para a docência em ciclos de estudos em ciências da nutrição ou dietética e nutrição devido à expansão de instituições de ensino superior com esta oferta, uma vez que a maioria em vínculos contratuais por conta de outrem em detrimento da contratação através de bolsas, que era mais prevalente em 2014.

Ainda relacionado com a remuneração mensal, releva-se a alteração no perfil de emprego dos membros com formação pós-graduada não conferente de grau, que, mantendo um valor remuneratório médio perto da média, encontram-se em 2019 mais próximos da média de proporção de inquiridos com salários inferiores a 505 e 800, quando em 2014 registavam-se menores proporções. O mestrado e o doutoramento continuam a registar menores proporções de inquiridos com salários inferiores a 505 e 800 euros, mesmo com aumento da conclusão de mestrado por parte de nutricionistas mais jovens. Estes dados, ainda que revelam algumas vantagens em ter formação pós-graduada conferente de grau face à formação de base, não permitem concluir que a conclusão de mestrado ou doutoramento é uma garantia automática de melhores condições de trabalho, pois são inúmeras as variáveis associadas à situação laboral, com a idade a ser a mais importante.

É, assim, importante ser cauteloso na análise destes dados, tendo em conta as expectativas associadas a eventuais investimentos na formação pós-graduada, que é procurada cada vez mais atualmente como opção nos primeiros anos após conclusão da licenciatura, quando se constituía como um passo de progressão após alguns anos de atividade profissional no passado.

Em 2019, as variações no que respeita à taxa de desemprego revelam desvios significativos relativamente à média com descida da proporção de desempregados quanto mais elevado o grau académico. Contudo, será necessária uma análise contínua desta dinâmica, pois a associação destas variáveis pode ser influenciada por outros fatores, sendo necessário outro ponto de dados para confirmar esta progressão.

Os modos de contratação em 2019, revelam igualmente maior nivelamento, com apenas os doutorados a registarem menores proporções que os demais no que respeita à contratação através de prestação de serviços. Constata-se igualmente que a incidência de multiemprego apenas apresenta variações significativas para os mestres, com incidência mais elevada. O número médio de empregos apresenta a mesma distribuição de 2014, com menores valores nos membros com doutoramento.

8.1.4. Diferenças por área de atuação no emprego principal

A profissão de nutricionista tem como característica a transdisciplinaridade de conhecimentos e competências, abrangendo todas as dimensões inerentes à alimentação e nutrição, desde a produção e disponibilidade alimentar até aos impactos na saúde dos padrões alimentares e acompanhamento clínico de patologias, diretamente relacionadas ou não com a alimentação. Esta identidade profissional permitiu a expansão dos contextos de atuação e das áreas de atuação dos nutricionistas que tradicionalmente intervinham em áreas relacionadas com o acompanhamento clínico e na saúde pública. Na atualidade, estão devidamente definidas as matrizes de competências de especialistas nas três áreas de atuação que há mais tempo se evidenciam na profissão: a alimentação coletiva e restauração, a nutrição clínica e a nutrição comunitária e saúde pública, que abrangem mais de 90% dos nutricionistas (Figura 9, secção 2.3). Ainda assim, há uma proporção interessante de membros que identificam em comum áreas de atuação distintas. Neste trabalho, optámos por categorizar as áreas conforme as expressões que os inquiridos referiram nas suas respostas, e destacaram-se duas: a “indústria alimentar” e a “nutrição desportiva”. É evidente que a expressão

“indústria alimentar” é mais indicativa de um contexto de trabalho do que propriamente uma área de atuação; aliás, em 2014, a designação proposta nas opções do estudo era referente a “tecnologia, inovação e marketing alimentar”. Em 2019, a opção por incluir nas opções de resposta referentes à área de atuação apenas as áreas de especialidade já regulamentadas, para além da docência e investigação, teve um propósito de procurar uma melhor adequação à trajetória de sistematização profissional. É, assim, interessante verificar que existem indícios para o desenvolvimento de novos perfis de competências em áreas menos tradicionais, que podem, inclusive, constituir novas oportunidades para a profissão e para a intervenção em contextos diferentes, no sentido de estabelecer a alimentação e a nutrição como cada vez mais relevante na sociedade atual.

E como variam as condições de emprego face à área de atuação referida pelos nutricionistas? Face a 2014, verificamos atualmente algumas diferenças nas variações relativamente aos valores médios, mas com maior aproximação ao centro na generalidade das dimensões.

Tabela 5. Diferenças na situação de emprego atual dos membros da Ordem dos Nutricionistas, por área de atuação no emprego principal, 2014 e 2019.

Situação Profissional no Emprego Atual	Ano	Nutrição clínica	Nutrição comunitária / saúde pública	Alimentação coletiva e restauração	Docência e investigação	Indústria alimentar	Nutrição desportiva	Outras áreas
Proporção de inquiridos com menos de 25 horas de trabalho	2014	=	-	-	+	-		-
	2019	+	-	-	-	-	+	+
Proporção de inquiridos com prestação de serviços a recibos verdes	2014	+	-	-	-	-		-
	2019	+	-	-	-	-	+	+
Proporção de Inquiridos com mais do que um emprego	2014	+	=	-	-	-		=
	2019	=	=	=	-	=	=	=
Remuneração Bruta Mensal Média	2014	=	=	-	+	-		+
	2019	=	=	-	+	+	=	=
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 505 Euros	2014	+	-	-	+	-		-
	2019	+	-	-	-	-	+	-
Proporção de Inquiridos Salário Inferior a 800 Euros	2014	=	=	+	+	-		-
	2019	=	=	-	-	-	+	+
Proporção de Inquiridos a trabalhar no sector privado	2014	+	-	+	-	+		+
	2019	+	-	+	-	+	+	=
Proporção de Inquiridos que consideram que as competências da formação inicial se enquadram pelo menos “muito bem” com o emprego.	2014	+	=	-	=	=		-
	2019	=	=	-	+	-	-	=

A nutrição clínica, como área de atuação com maior preponderância, está, naturalmente, sujeita a uma maior pressão, por ser a área de maior procura e de maior expectativa. É indicada como aquela em que existe possibilidade de obter remunerações mais elevadas (Figura 108, secção 7.1) e continua a ser a que reúne maior

procura, pois é também aquela que é mais associada à atuação do nutricionista pelo público. É, assim, expectável que as maiores proporções de inquiridos a exercer no setor privado ou com menos de 25 horas semanais e com vínculo de prestação de serviços sejam mais elevadas nesta que nas outras áreas de atuação. Ainda no que respeita ao modo de contratação, também a nutrição desportiva apresenta maior proporção de inquiridos nesta situação, que é muito influenciado pela idade mais jovem dos inquiridos que a reportam como área de atuação no emprego principal.

No que respeita ao nível salarial, verifica-se que o ponto de corte de 505 euros apresenta maiores proporções nos inquiridos que referem a nutrição clínica e a nutrição desportiva como áreas de atuação. Quando o ponto de corte de referência passa para os 800 euros, observamos que as áreas da alimentação coletiva e restauração, docência/investigação e indústria alimentar apresentam menores proporções face à média, sendo a nutrição desportiva a área com maior variação positiva, influenciada pela idade jovem.

A nutrição comunitária e saúde pública e a docência/investigação continuam a ser as áreas de atuação com maior associação a empregos no setor público, e, por conseguinte, associadas igualmente a salários mais elevados e maior estabilidade na carreira profissional. Sem surpresa, e devido às próprias características dos setores, a alimentação coletiva e restauração, indústria alimentar e nutrição desportiva apresentam maiores proporções relativas de membros com contratos no setor privado, ainda que apenas se observe maior proporção de inquiridos com vínculo de prestação de serviços na nutrição desportiva, que nesta dimensão é mais aproximada à nutrição clínica.

As diferenças relativamente ao multiemprego esbateram-se face a 2014 quando analisadas por área de atuação no emprego principal, sendo cada vez mais transversais à profissão.

É ainda quando se analisam as diferenças conforme a área de atuação que verificamos maiores variações no que concerne ao enquadramento da formação inicial com o emprego atual. A alimentação coletiva e restauração, a indústria alimentar e a nutrição desportiva apresentam proporções menores de inquiridos que consideram que a licenciatura lhes forneceu competências para a atuação profissional atual, o que pode indiciar diferentes causas. Se nos casos da indústria alimentar e da nutrição desportiva, poderá ser reflexo de poucas unidades curriculares dedicadas a estas áreas tão específicas, na alimentação coletiva e restauração, área mais sedimentada na classe, poderá eventualmente refletir uma mudança nas funções exercidas nos diferentes contextos profissionais, que incluem cada vez mais competências ao nível da gestão, para além das inerentes à alimentação.

8.1.5. Diferenças por sexo

Uma das características mais notória dos nutricionistas é a elevada proporção de membros do sexo feminino, que corresponde a cerca de 90%. Quando olhamos para as variações na situação atual de emprego dos membros agregadas por sexo, as variações de 2014 são continuadas em 2019 na grande maioria.

Tabela 6. Diferenças na situação de emprego atual dos nutricionistas, por sexo, 2014 e 2019.

Situação Profissional no Emprego Atual	Ano	Masculino	Feminino
Taxa de desemprego	2014	-	=
	2019	-	=

Desemprego de longa duração	2014	=	=
	2019	=	=
Proporção de inquiridos com menos de 25 horas de trabalho	2014	=	=
	2019	=	=
Proporção de inquiridos com prestação de serviços a recibos verdes	2014	+	=
	2019	=	=
Proporção de Inquiridos com mais do que um emprego	2014	+	=
	2019	=	=
Número médio de empregos	2014	=	=
	2019	=	=
Remuneração bruta mensal média	2014	+	=
	2019	+	=
Proporção de inquiridos com salário inferior a 505 euros	2014	-	=
	2019	-	=
Proporção de inquiridos com salário inferior a 800 euros	2014	-	=
	2019	-	=
Proporção de inquiridos a trabalhar no setor privado	2014	=	=
	2019	=	=
Proporção de inquiridos que consideram que as competências da formação inicial se enquadram pelo menos “muito bem” com o emprego.	2014	=	=
	2019	=	=

Com exceção das variáveis relacionadas com o modo de contratação e a proporção de inquiridos com mais do que um emprego, as diferenças encontradas revelam a continuação de condições mais desfavoráveis para as nutricionistas do sexo feminino, observando-se menores incidências de remunerações abaixo dos 505 e 800 euros, bem como maiores remunerações médias. Uma análise mais fina a estes números revela que as diferenças podem estar associadas à crescente feminização da profissão, sendo os homens de idade mais avançada, o que implica estabelecimento profissional mais consolidado.

8.2. Contribuição relativa das variáveis de caracterização

As condições de empregabilidade são afetadas por diferentes dimensões demográficas e de caracterização socioeconómica, muitas vezes associadas entre si, o que dificulta análises demasiado segmentadas para encontrar algumas explicações para os resultados apresentados.

Nesta secção procura-se aferir o impacto relativo das variáveis utilizadas para caracterização dos nutricionistas na remuneração e na situação de emprego. Repetem-se os exercícios de regressão levados a cabo em 2014, o que permite observar eventuais alterações nos impactos relativos das variáveis nas dimensões em análise.

Tabela 7. Variáveis explicativas utilizadas nos exercícios de regressão.

Variáveis usadas em 2014 e 2019	
Variável Explicativa	Categorias de Referência
Idade	n/a
Estatuto formal perante a Ordem	Membro efetivo
Anos após formação inicial	Mais de 15 anos
Ciclo de ensino superior	Licenciatura (1º ciclo)
Sexo	Masculino
Região de residência	Lisboa
Área de atuação	Nutrição clínica
Variáveis adicionais relacionadas com o emprego principal (2019)	
Variável Explicativa	Categorias de Referência
Vínculo no emprego principal	Contrato de trabalho em funções públicas
Horas semanais de trabalho	n/a
Setor de atividade do emprego principal	Público

Para a estimação de impactos na remuneração média mensal, foram construídos dois modelos: um com as mesmas variáveis de 2014 e um segundo em que foram adicionadas variáveis relacionadas com o vínculo, setor de atividade e horas semanais de trabalho, pois os dados obtidos em 2019 indicavam forte influência destes fatores na remuneração. Ainda que seja evidente que o número de horas semanais tenha impacto na remuneração, esta variável foi introduzida no modelo, para observação dos efeitos nas restantes, que ficam mais ajustadas e permitem, ainda que obtendo menos resultados com significância estatística, avaliar aquelas que mais impactam a variável em estudo. É de referir igualmente que foi utilizado o logaritmo da remuneração média mensal, como forma de prevenir os desvios que possam ser observados em cada grupo, contribuindo para uma análise com melhor ajuste de erros.

Tabela 8. Resultados da análise de regressão da variável “Remuneração bruta mensal

Variável explicada: remuneração bruta mensal						
Variáveis Explicativas	2014		2019		2019 [modelo com variáveis relativas ao vínculo, horas de trabalho e setor]	
	Impacto na variável explicada	Significância estatística	Impacto na variável explicada	Significância estatística	Impacto na variável explicada	Significância estatística
Idade (em anos)	3,00%	✓	22,79%	✓	19,97%	✓
Género feminino	-21,90%	✓	-4,70%	×	-5,72%	✓
Residência no Norte	-4,40%	×	-10,15%	✓	-8,05%	✓
Residência no Porto	-2,10%	×	-7,87%	✓	-6,79%	✓
Residência no Centro	-4,40%	×	-4,08%	×	-4,59%	×
Residência no Alentejo	-7,90%	×	-3,44%	×	-3,67%	×
Residência no Algarve	-20,80%	✓	-5,97%	✓	-4,90%	×
Residência nos Açores	1,10%	×	-0,89%	×	-4,84%	×
Residência na Madeira	-4,20%	×	-0,94%	×	0,25%	×
Residência fora de Portugal			3,73%	×	3,76%	×
Área de atuação nutrição comunitária e saúde pública	0,60%	×	3,47%	×	0,13%	×
Área de atuação alimentação coletiva e restauração	0,10%	×	1,59%	×	-1,81%	×
Área de atuação docência/investigação	-13,40%	×	-1,02%	×	-1,38%	×
Área de atuação indústria alimentar	37,40%	✓	3,99%	×	2,42%	×
Área de atuação nutrição desportiva			-0,33%	×	-1,25%	×
Outra área de atuação	12,10%	×	-0,59%	×	1,56%	×
Licenciado com outra formação não conducente a grau	-3,40%	×	2,35%	×	-1,32%	×
Mestre	13,20%	✓	2,84%	×	2,00%	×
Doutorado	60,80%	✓	17,71%	✓	12,72%	✓
5 a 15 anos após formação inicial	10,70%	×	-10,15%	✓	-9,17%	✓
2 a 4 anos após formação inicial	-15,00%	×	-22,37%	✓	-17,38%	✓
Menos de 2 anos após formação inicial	-21,00%	×	-6,60%	✓	-5,09%	✓
Variáveis Explicativas adicionais relativas ao vínculo, horas de trabalho e setor de atividade			Contrato individual de trabalho		-8,71%	×
			Convenção coletiva / Acordo coletivo de trabalho		-2,98%	×
			Prestação de serviços por conta de outrem		-12,51%	✓
			Prestação de serviços por conta própria		-12,32%	✓
			Empregador		-2,78%	×
			Estágio profissional (IEFP, outros)		-3,35%	×
			Bolsa de investigação		-5,56%	✓
			Outro vínculo		-3,29%	×
			Horas semanais de trabalho		42,38%	✓
			Privado		-4,91%	×
			Social/3º Setor		-1,83%	×

O nível de significância foi definido nos 5%, à semelhança da metodologia seguida no estudo anterior, efetuando-se uma regressão utilizando a análise OLS⁴.

Na tabela 11 podem ser analisados os resultados de ambos os exercícios de regressão levados a cabo. O modelo de 2014 resultou num R quadrado de 45,5%; o mesmo modelo em 2019 atingiu um valor de 23,9%⁵. O segundo modelo usado em 2019 resultou num R quadrado de 44,3%.

Estão realçados a cinza os valores em que os impactos são significativos. Os que se mantêm nos três modelos são a idade e ser doutorado, ainda que tenham importâncias relativas diferentes nos dois anos, com aumento da importância da idade na remuneração, resultado consistente com o tempo decorrido após a conclusão da licenciatura, que em 2019 revela ter forte impacto na remuneração, quando os nutricionistas com licenciaturas concluídas há menos de 15 anos são comparados com aqueles que concluíram a formação inicial há mais tempo.

Observa-se ainda que ser do sexo feminino tem impacto negativo na remuneração mensal, fator cuja explicação foi já avançada como estando relacionada com a feminização da classe, sendo os homens, globalmente, mais velhos, e, por conseguinte, com melhores condições remuneratórias.

Para o exercício de regressão que inclui variáveis relacionadas com o contrato de trabalho, optámos por estabelecer como referência o contrato de trabalho em funções públicas devido à maior estabilidade e remuneração verificadas em 2014 e que se mantêm no presente estudo; também o setor público foi tido como base na caracterização de impactos relacionados com o setor de atividade do emprego principal.

Registam-se como significativos os impactos, todos negativos, que respeitam aos trabalhadores independentes, sejam por conta de outrem, sejam por conta própria, bem como as bolsas de investigação, que estão também associadas aos casos de remunerações baixas nos nutricionistas que referem a docência/investigação como área de atuação.

Para a análise do impacto relativo das variáveis de caracterização na situação de emprego, o exercício de regressão utilizado foi a análise Probit, que determina uma resposta binária. Assim, foi criada a partir da variável “Situação de emprego” uma nova codificação, separando os inquiridos desempregados dos restantes, agrupados numa só categoria. Desta forma, o impacto relativo refere-se à resposta “estar empregado” tendo em conta os incrementos verificados nas variáveis de caracterização, como, por exemplo, o aumento de idade, ou, no caso das variáveis categóricas, a qualidade que refletem corresponde a um incremento, diferenciado pela codificação atribuída a cada uma delas (por exemplo, para a variável “doutorado, os inquiridos com essa característica são codificados com “1”, e os restantes com “0”, resultando numa resposta incremental quando o indivíduo é doutorado, sendo modelada a resposta com o incremento na resposta “estar empregado”).

A tabela 12 elenca os impactos obtidos em 2014 e 2019. Observa-se uma maior agudização, de carácter significativo, nos anos decorridos após conclusão da formação inicial, com impactos negativos na situação de emprego em relação aos inquiridos licenciados há mais de 5 anos. Esta tendência verificou-se também em 2014, mas com impactos de menor magnitude e não significativos.

⁴ *Ordinary Least Squares*

⁵ O valor do R quadrado indica a percentagem explicada pelo conjunto de variáveis explicativas no modelo usado, ou seja, significa que o modelo permite prever a variação da variável explicada pelo conjunto de características incluídas 23,9%, em 2019, e 45,5% em 2014. O segundo modelo de 2019 aproxima-se mais dos valores obtidos em 2014, permitindo maiores certezas nas análises.

Tabela 9. Resultados da análise de regressão da variável “Estar empregado” (Probit)

Variável Explicada: Probabilidade de um nutricionista se encontrar empregado				
Variáveis Explicativas	2014		2019	
	Impacto na variável explicada	Significância estatística	Impacto na variável explicada	Significância estatística
Idade (em anos)	- 0,03 p.p.	✘	+ 0,79 p.p.	✘
Género feminino	- 3,99 p.p.	✘	-11,48 p.p.	✘
Residência no Norte	- 4,12 p.p.	✘	-4,64 p.p.	✘
Residência no Porto	- 3,61 p.p.	✘	-26,44 p.p.	✓
Residência no Centro	+ 1,95 p.p.	✘	+ 9,87 p.p.	✘
Residência no Alentejo	- 0,91 p.p.	✘	+ 12,12 p.p.	✘
Residência no Algarve	- 9,55 p.p.	✘	+ 81,29 p.p.	✘
Residência nos Açores	+ 8,13 p.p.	✘	- 28,38 p.p.	✘
Residência na Madeira	+ 5,77 p.p.	✘	- 39,01 p.p.	✘
Licenciado com outra formação não conducente a grau	+ 1,56 p.p.	✘	+ 19,57 p.p.	✘
Mestre	- 4,67 p.p.	✘	+ 19,91 p.p.	✘
Doutorado	-	-	+ 55,0 p.p.	✘
5 e 15 anos decorridos após formação inicial	- 4,29 p.p.	✘	- 28,93 p.p.	✘
2 a 4 anos decorridos após formação inicial	- 23,08 p.p.	✓	- 56,42 p.p.	✓
Menos de 2 anos decorridos após formação inicial	- 32,86 p.p.	✓	- 78,77 p.p.	✓

Em 2019, estas dimensões revelam ter impacto significativo na situação de emprego, mas como já descrito na secção 5.1, continuam a ser situações transitórias, relacionadas com o início da carreira profissional, ainda que seja importante referir que, ainda que os nutricionistas encontrem emprego com relativa facilidade no início da carreira, são muitas vezes atividades profissionais caracterizadas por horários parciais e, conseqüentemente, remunerações mais baixas que os nutricionistas com mais anos de carreira.

A residência no Porto apresenta igualmente impacto negativo na situação de emprego, muito possivelmente pela concentração de escolas com maior antiguidade nesta área metropolitana que, invariavelmente, atraem mais residentes há mais anos, promovendo eventualmente saturação do mercado; este é, contudo, um efeito muito particular desta região, bem como das regiões autónomas, que, por natureza apresentam condições particulares condicionadas pela geografia, sendo os impactos verificados no resto do país de natureza inversa. Será importante avaliar o impacto que a abertura dos novos ciclos de estudos terá nesta dinâmica, quando começarem a contribuir para o número anual de diplomados, que se prevê iniciar em 2022.

É, assim, importante refletir estratégias para a capacitação dos nutricionistas mais jovens para conhecerem a legislação e formas de contratação ao seu dispor, para instituir melhores práticas não só na procura de emprego, mas na negociação e valorização das suas funções, que refletem já atividade de elevada qualificação, mesmo no início da carreira, pois tratam-se de jovens licenciados de elevada competência técnica, sendo importante refletir acerca da formação ao nível profissional assegurada durante o estágio da Ordem dos Nutricionistas.

9. CONCLUSÕES

Este trabalho apresenta a segunda grande caracterização dos membros da Ordem dos Nutricionistas, cumprindo o objetivo de auscultar regularmente as condições de formação e emprego dos nutricionistas e estabelecer evidência para o desenho de estratégias para o desenvolvimento e crescimento da profissão.

Face a 2014, observam-se algumas diferenças nas dimensões avaliadas: a formação pós-graduada continua a ser um claro investimento dos nutricionistas, resultando no aumento de membros que obtêm mestrado ou doutoramento, mantendo-se a formação pós-graduada não conferente de grau como um importante meio de atualização profissional. A avaliação da formação é também muito positiva, como é, aliás, a avaliação da adequação da formação e do percurso académico com as exigências da atividade profissional atual.

O desemprego regista uma descida muito significativa, fruto da retoma económica do país, mas as características do emprego denotam alguma deterioração das condições de trabalho, sendo registadas maiores proporções de baixas remunerações, vínculos precários e baixos volumes de trabalho. Mas estas condições voltam a ter um efeito muito dependente da idade, registando-se que os nutricionistas que se encontravam em condições menos favoráveis há cinco anos, atingiram um perfil de emprego melhor que o registado anteriormente, confirmando a transitoriedade das condições menos favoráveis, circunscritas ao início da carreira profissional. É necessário olhar para os mais jovens e para as suas dificuldades na integração no mercado de trabalho, capacitando-os para a procura de emprego e para a negociação de condições de trabalho adequadas, a par de estratégias de criação de emprego em entidades que têm a necessidade de profissionais com o perfil dos nutricionistas, mas não atraem a sua preferência.

Os resultados obtidos revelam um grupo profissional motivado, com empregos exigentes e, na sua maioria, adequados ao seu percurso académico, com perspetivas claras dos caminhos para o desenvolvimento e crescimento da profissão, tornando este processo potencialmente mais participado, designadamente no que respeita aos desafios futuros que se colocam à profissão, num quadro de crescente competitividade com outros grupos profissionais, fruto da abrangência de saberes dos nutricionistas, que, aliada à crescente especialização, contribui para o valor acrescentado deste grupo profissional.

