

Artigo Original

**Percepção do perfil de liderança do nutricionista gestor em unidades de alimentação e nutrição**

Perception of Leadership Profile of Nutritionist Manager in Food and Nutrition Units

Percepción del Perfil de Liderazgo del Nutricionista Gestor en Unidades de Alimentación y Nutrición

 <http://dx.doi.org/10.18316/sdh.v7i13.4888>

Juliana Sartor<sup>1</sup>, Márcia Keller Alves<sup>2\*</sup>

**RESUMO**

**Objetivo:** Avaliar a percepção dos nutricionistas gestores de Unidades de Alimentação e Nutrição Terceirizadas a respeito de seu perfil de liderança e seu poder de liderança em relação aos seus liderados. **Materiais e Métodos:** Estudo descritivo, do qual participaram 45 colaboradores e 18 nutricionistas de oito restaurantes industriais de uma empresa de refeições coletivas. Para a coleta de dados foram utilizados questionários que foram aplicados à equipe operacional dos restaurantes e aos nutricionistas gestores. A caracterização da população estudada foi feita através de banco de dados do setor de Recursos Humanos da empresa. Os dados foram analisados descritivamente e os resultados

foram apresentados através de suas frequências. **Resultados:** A maior parte dos colaboradores entrevistados perceberam que seus nutricionistas gestores possuem as características de liderança. Das avaliações dos nutricionistas em torno do seu perfil de liderança, treze demonstraram ser *bons líderes*, quatro nutricionistas foram classificados como *líder à vista* e um nutricionista demonstrou *grande potencial* para ser desenvolvido como liderança. **Conclusão:** A maioria dos nutricionistas gestores avaliados nessa pesquisa possuíam características de liderança e essas características são percebidas pelos seus liderados (chefes de cozinha, cozinheiros, auxiliares de cozinha e auxiliares de serviço) de forma clara.

**Palavras-chave:** Nutricionista Gestor; Restaurantes Industriais; Liderança.

**ABSTRACT**

**Objective:** To evaluate the perception of Nutrition Managers of Third Food and Nutrition Units regarding their leadership profile and their leadership in relation to their leaders. **Materials and Methods:** This was a descriptive study, in which 45 employees and 18 nutritionists from eight industrial restaurants of a collective meal company participated. For the data collection, questionnaires were used and applied to the operational staff of the restaurants and to the nutritionist managers. The study population was characterized by a database of the company's Human Resources department. The data were analyzed descriptively and the results were presented through their frequencies. **Results:** Most interviewed employees perceive that their nutritionist managers have the characteristics of

<sup>1</sup> Nutricionista, aluna do Curso de Pós Graduação em Gestão da Qualidade e Controle Higiênico Sanitário na Produção de Alimentos, Associação Cultural e Científica Virvi Ramos – Faculdade Nossa Senhora de Fátima.

<sup>2</sup> Docente do Curso de Nutrição da Faculdade Nossa Senhora de Fátima; Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Alimentos e Nutrição (NEPAN) - Associação Cultural e Científica Virvi Ramos – Faculdade Nossa Senhora de Fátima.

\***Autor correspondente:** Rua Alexandre Fleming, 454 - Bairro Madureira. CEP 95041-520 Caxias do Sul - Rio Grande do Sul – Brasil. Phone: + 55 54 3535-7300.

**E-mail:** [marcia.nutri@hotmail.com](mailto:marcia.nutri@hotmail.com)

leadership. From nutritionists' assessments around their leadership profile, thirteen proved to be good leaders, four nutritionists were ranked as the leader in sight, and one nutritionist demonstrated great potential to be developed as a leader. **Conclusion:** The majority of nutritionist managers evaluated in this research have leadership characteristics and these characteristics are perceived clearly by their leaders (chefs, cooks, kitchen assistants and helpers).

**Keywords:** Nutritionist Manager; Industrial Restaurants; Leadership.

## INTRODUÇÃO

A regulamentação da profissão do nutricionista foi realizada pela lei nº 8.234 de 17 de setembro de 1991. Uma das áreas de atuação em que o nutricionista brasileiro é requerido constantemente é a produção de refeições, para atendimento dos trabalhadores da indústria e do setor de serviços <sup>1</sup>.

A criação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) em 1976, foi um dos grandes responsáveis por expandir o campo de trabalho do profissional nutricionista na área de refeições coletivas, no início dos anos 1980, ainda existia certa resistência por parte das empresas em contratar um nutricionista como gestor de restaurante industrial, o nutricionista disputava espaço com outros profissionais, entre eles, administradores e chefes de cozinha <sup>2</sup>.

Com o nutricionista inserido na área de refeições coletivas, sua função, além de elaborar cardápios nutricionalmente equilibrados, passou a se especializar na área administrativa, mostrando que era capaz de planejar, comprar, estocar, produzir refeições, cumprir orçamentos e custos, liderar equipes, entre outras atividades administrativas que a função exige <sup>3</sup>. Sendo o nutricionista o responsável técnico por tomar decisões na Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN), as ações em gestão requerem o desenvolvimento da capacidade de escuta sobre experiências e sugestões advindas da equipe, na tomada de decisão <sup>4</sup>.

O setor de refeições coletivas é composto por empresas terceirizadas que fornecem refeições para escolas, universidades, hospitais, empresas e os estabelecimentos que trabalham

com produção e distribuição de alimentação para coletividades, recebem o nome UAN, tendo por objetivo fornecer refeições equilibradas com o objetivo de auxiliar o desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis bem como a satisfação dos comensais <sup>5</sup>.

A área de alimentação coletiva, também denominada de alimentação fora de casa – ou de bares e restaurantes – apresenta atualmente expansão anual em torno de 10%, gerando cerca de 450 mil novas oportunidades de emprego por ano. Assim, embora o setor tenha sido fortemente afetado pela crise político-econômica do país, as vendas cresceram o dobro em 2017, cuja estimativa de 2,5% passou para 4,5%. Para o ano de 2018 foram gerados 300 mil novos postos de trabalho <sup>6</sup>.

Segundo Mota et al. <sup>7</sup>, para a parcela dos trabalhadores que fazem sua refeição em restaurantes industriais, os alimentos consumidos no seu local de trabalho podem representar a refeição mais importante do seu dia. Assim, o papel desempenhado na elaboração de cardápios, de responsabilidade do profissional em nutrição proporcionará produtividade no trabalho, diminuição do absenteísmo, aumento da qualidade de vida e prevenção de doenças crônicas, o que evitará gastos futuros de despesas com a saúde .

Em UAN, cabe ao nutricionista planejar, organizar, dirigir, supervisionar e avaliar os serviços. A educação nutricional da coletividade também é uma das funções exercidas. Além disso também cabe atividades como planejar e supervisionar a compra de equipamentos e utensílios de acordo com as inovações tecnológicas; planejar, elaborar e avaliar cardápios de acordo com as necessidades da clientela e respeitando os hábitos alimentares; coordenar e executar os cálculos de valor nutritivo, rendimento e custo das preparações; estabelecer e implantar procedimentos operacionais padronizados (POP) sempre que houver necessidade; planejar, coordenar, supervisionar e executar programas de treinamento e aperfeiçoamento de colaboradores , entre outras atividades correlatas <sup>8</sup>.

O nutricionista atuante em UAN é o profissional responsável pela supervisão da produção de refeições assim como pela administração da unidade e consecutiva liderança de seus colaboradores. Assumir a posição de líder

e conseguir a confiança dos liderados é uma tarefa árdua, demorada e requer muita habilidade, pois os liderados precisam compreender que existe uma hierarquia nas empresas e respeitar o líder<sup>9</sup>.

Os nutricionistas que atuam em UAN, devem saber desde administrar a empresa a liderar a equipe. Sendo assim, o nutricionista concilia dois papéis, de modo que um profissional da área da saúde passou a exercer uma atividade de caráter administrativo, assim como se caracteriza a gerência de um restaurante industrial<sup>10</sup>.

Além de administrar recursos físicos, o profissional nutricionista que atua em UAN, se depara com a realidade da rotina operacional de um restaurante, e como isso também administra recursos humanos, liderando pessoas, função está de caráter muito específico<sup>11</sup>.

Deste modo, esse estudo tem como objetivo avaliar a percepção dos nutricionistas gestores de Unidades de Alimentação e Nutrição Terceirizadas a respeito de seu perfil de liderança e seu poder de liderança em relação aos seus liderados.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Tratou-se de um estudo descritivo, do qual participaram 45 colaboradores operacionais e 18 nutricionistas de restaurantes industriais de uma empresa de refeições coletivas.

O trabalho respeitou todas as orientações no que diz respeito às pesquisas com seres humanos e teve início somente após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Associação Cultural e Científica Virvi Ramos, sob número de Parecer Consubstanciado 2.585.938 (CAEE 85071318.0.0000.5523).

Para a coleta dos dados foi aplicado um questionário aos colaboradores (chefes de cozinha, cozinheiros, auxiliares de cozinha e auxiliares de serviços gerais), os quais tem relacionamento direto com os nutricionistas gestores. O questionário utilizado foi elaborado por Azevedo et al.<sup>3</sup>, cujo objetivo é verificar se o nutricionista gestor tem características de liderança e se as mesmas são percebidas de forma clara por seus liderados. O questionário possuía 13 perguntas fechadas de escolha simples (opções de respostas: sim, não e às vezes), relacionadas às atividades de liderança.

Foi avaliado também o julgamento do próprio nutricionista sobre seu perfil como gestor através do questionário de Maxwell<sup>12</sup>. De modo a facilitar o encaminhamento do questionário, o mesmo foi transcrito do livro para o Google Forms na íntegra e enviado aos nutricionistas através de seus e-mails e/ou aplicativo WhatsApp. O questionário listava 25 características para identificar um líder em potencial e para cada uma delas, os entrevistados podiam escolher uma das cinco opções de resposta (nunca, raramente, às vezes, normalmente e sempre). A pontuação do questionário é baseada na resposta escolhida: nunca equivale a 0 pontos; raramente equivale a 1 ponto; às vezes equivale a 02 pontos; normalmente equivale a 03 pontos e sempre equivale a 4 pontos. Assim, a interpretação do resultado deste questionário foi através dos pontos obtidos: de 90 a 100 pontos considerado Ótimo Líder, de 80 a 89 pontos considerado *Bom Líder*, de 70 a 79 pontos considerado *Com Grande Potencial*, abaixo de 60 pontos considerado como *Precisa de Crescimento*<sup>10</sup>.

Foram avaliados oito restaurantes industriais, cujo número de profissionais variavam de quatro a dez, e o número de refeições servidas variava de 120 até 680 refeições por dia. Cada restaurante era gerenciado por um(a) nutricionista. A modalidade de administração é a terceirização.

Outro aspecto avaliado foi a caracterização descritiva da população de estudo (colaboradores operacionais e nutricionistas gestores), as informações de sexo, faixa etária, renda e grau de instrução foram retiradas de dados internos da empresa terceirizada na qual esses colaboradores trabalhavam.

Os dados foram analisados através de planilha do Microsoft Excel, os resultados foram apresentados de maneira descritiva através de suas frequências.

## RESULTADOS

De modo a garantir o anonimato dos restaurantes participantes desta pesquisa, os mesmos foram descritos neste estudo como R1 a R8 (Tabela 1).

**Tabela 1.** Participação na Pesquisa sobre a Atuação do Nutricionista Gestor em unidades de Alimentação Terceirizadas.

Restaurante	Nº de funcionários	Nº funcionários que responderam a pesquisa	% participação
R1	6	5	83,3
R2	6	4	66,6
R3	10	9	90
R4	5	4	80
R5	6	6	100
R6	8	6	75
R7	7	7	100
R8	4	4	100
<b>Totais</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>86,53%</b>

O questionário que foi aplicado aos colaboradores para avaliar a percepção deles sobre seus gestores era composto por questões que enfatizavam as principais características que pessoas com perfil de líder devem possuir. A Tabela 2 mostra os resultados obtidos nas respostas dos colaboradores operacionais em relação aos seus nutricionistas gestores.

**Tabela 2.** Resposta dos colaboradores sobre a avaliação de liderança dos nutricionistas gestores.

Perguntas a respeito do nutricionista gestor	Sim	Não	Às vezes
1. Ele possui habilidades necessárias que lhe permitem liderar com segurança?	44	1	0
2. Diante das dificuldades, seu líder sabe resolvê-las?	42	3	0
3. Está disposto a cooperar com a equipe?	33	0	12
4. Tem desejo de crescimento pessoal e da equipe?	36	2	7
5. Determina e acompanha o trabalho da equipe?	36	2	7
6. Coloca o trabalho acima das suas necessidades pessoais?	26	6	13
7. Resiste a problemas, sabe recuperar-se?	41	0	4
8. Tem caráter sólido, palavras e condutas consistentes?	40	0	5

9. Conhece todo o ambiente de trabalho em detalhes e todas as suas necessidades?	44	1	0
10. Tem disciplina e disposição para o que for necessário para a organização?	43	1	1
11. Apresenta gestos ou ações de reconhecimento aos esforços da equipe?	23	3	19
12. Consegue influenciar a equipe pelo seu carisma?	28	5	12
13. Mostra confiança em suas condutas?	42	0	3
<b>TOTAL (%)</b>	<b>81,2</b>	<b>4,1</b>	<b>14,7</b>

A pesquisa com os nutricionistas gestores de restaurante, avaliou a visão do próprio nutricionista sobre as características comuns que um gestor deve possuir.

De acordo com a avaliação das respostas obtidas, as características consideradas mais importantes pelos nutricionistas gestores são as apresentadas na tabela 3:

**Tabela 3.** Respostas dos nutricionistas gestores sobre as características que devem ser comuns a um líder.

Escalar	%
1. Autodisciplina	94,4%
2. Habilidade e desejo de continuar a aprender	94,4%
3. Integridade	88,8%
4. Capacidade de solucionar problemas	83,3%
5. Habilidade de se recuperar quando os problemas surgirem	83,3%
6. Disposição para fazer mudanças	77,7%
7. Habilidade de lidar com o estresse	72,2%

Com as respostas desse questionário também pode-se avaliar e identificar líderes em potencial. A tabela 4 apresenta o resultado da pontuação obtida por cada uma das 18 nutricionistas gestoras:

**Tabela 4.** Pontuação obtida pelas Nutricionistas gestoras.

Nutricionista Gestora	Pontuação Total
N1	87
N2	87
N3	87
N4	86
N5	86
N6	86
N7	86
N8	86
N9	84
N10	82
N11	82
N12	81
N13	80
N14	77
N15	77
N16	75
N17	73
N18	68

De acordo com a caracterização da população de colaboradores operacionais, todos os participantes eram do sexo feminino. As colaboradoras apresentaram idades entre 29 e 60 anos, predominando a faixa etária acima dos 40 anos, que correspondeu a 84% das colaboradoras. Em relação a escolaridade, 69% possuíam o ensino fundamental incompleto, 21% possuíam o ensino médio incompleto e 10% o ensino médio completo. A renda mensal ficou entre R\$ 1086,00 e R\$ 1643,00.

De acordo com a caracterização da população de nutricionistas gestores, todos os participantes (18 nutricionistas) são do sexo feminino. Ao se analisar a faixa etária, as nutricionistas apresentaram predominância de idade inferior a 30 anos de idade (79%), revelando ser uma população jovem.

No que diz respeito à formação, 38% possuíam algum curso de pós-graduação e 62% dos nutricionistas apresentavam apenas a graduação em nutrição. Nenhum dos entrevistados possuíam mestrado ou doutorado.

## DISCUSSÃO

O resultado de respostas com avaliação positiva de 81,2% em relação a avaliação de

liderança dos nutricionistas gestores por seus colaboradores, demonstrou que os profissionais percebem que o nutricionista gestor apresenta características de liderança. Este resultado ficou abaixo valores encontrados por Azevedo et al.<sup>3</sup> em estudo semelhante, no qual obteve-se 96,92% de avaliação positiva em torno das características de liderança dos nutricionistas gestores.

Em relação a auto avaliação das nutricionistas em torno do seu perfil de liderança, os dados demonstraram que treze nutricionistas gestores ficaram com pontuação entre 80 – 89 demonstrando ser *bons líderes*, quatro nutricionistas tiveram pontuação entre 70 – 79, sendo assim podem ser classificadas como *líder à vista* e uma nutricionista obteve pontuação entre 60-69 demonstrando *grande potencial* para ser desenvolvida como liderança. Sendo assim, conclui-se que as nutricionistas que participaram da pesquisa apresentam características comuns de liderança esperadas.

A liderança para o profissional de nutrição que gerencia equipes é fundamental, uma vez que sabendo liderar, esse profissional consegue maior desempenho nas atividades dos liderados, comprometimento com o trabalho, menor índice de absenteísmo, colaboradores mais motivados, proporcionando assim, ótimos resultados para a empresa<sup>3,9</sup>.

O bom líder é capaz de inspirar os seus liderados, fazendo com que eles acreditem que as metas e objetivos serão alcançados e que a recompensa será da equipe, independente das funções e cargos exercidos<sup>13</sup>.

Com os resultados obtidos sobre a caracterização da população operacional deste estudo, Cavalli et al.<sup>14</sup> afirma que se por um lado, o setor de produção de refeições possui baixa qualificação profissional, em relação às ocupações operacionais, uma vez que abriga colaboradores com baixo nível de escolaridade, pouca formação profissional e conseqüentemente salários baixos, por outro, o setor traz benefícios sociais para o país, na medida que absorve e detém uma grande parcela de pessoal desqualificado, melhorando dessa maneira os índices de emprego.

A característica de todos os participantes da equipe operacional serem do sexo feminino corrobora com estudos de Cavalli et al.<sup>13</sup> e Paiva et al.<sup>14</sup>.

Em relação aos dados de caracterização das nutricionistas gestoras, a predominância da mulher no exercício da profissão de nutricionista e a característica de faixa etária abaixo de 30 anos já foi descrita em outros estudos de Azevedo et al.<sup>3</sup>, Nóbrega<sup>10</sup> e Rocha et al.<sup>16</sup>.

A característica de predominância feminina no exercício da profissão de nutricionista é associada a maior participação da mulher no mercado de trabalho e ao seu papel na sociedade brasileira, porém essa característica não é exclusiva da profissão de nutricionista<sup>17</sup>.

O dado da ocupação de um cargo de nutricionista gestora abaixo dos 30 anos associado ao fato da pouca qualificação, pode ser caracterizado como gestores novatos. Segundo os mesmos autores para atingir a capacidade plena na atividade gerencial, é necessário um processo de aprendizagem que só é adquirido com o tempo e com experiências práticas, até se tornarem gerentes peritos<sup>10</sup>.

Já Azevedo et al.<sup>3</sup> defende que todo gerente deve possuir competência técnica, pois é importante que cada gestor tenha domínio pleno sobre o campo de conhecimento específico ao trabalho que gerencia, pois um dos papéis do gestor é ajudar os liderados a melhorarem seu desempenho, e isso só é possível quando o líder tem o conhecimento técnico para poder desenvolver essa habilidade. Para Rocha et al.<sup>16</sup> uma capacitação maior do nutricionista iria promover uma melhoria de resultados e melhoria na execução das tarefas em geral, entre elas as da área gerencial.

Referente à formação profissional, os resultados corroboram com Letro et al.<sup>18</sup>, que no presente estudo afirmam que nutricionistas que atuam na área de refeições coletivas pouco buscam formação acadêmica complementar e a dedicação se baseia ao exercício diário da profissão no mercado de trabalho.

Como fragilidade do estudo, pode-se citar a adesão dos entrevistados (colaboradores operacionais), que ficou em 86,53%. Os autores acreditam que o fato de as questões analisadas serem referentes ao superior imediato dos colaboradores, tenha sido um fator para que a adesão não tenha sido tão alta quanto das nutricionistas gestoras. Soma-se a isso, o fato de que o questionário entregue aos colaboradores

operacionais tenha sido físico e não online, como foi o das nutricionistas. O uso de questionários virtuais além de potencializar a coleta de dados em estudos científicos, é uma forma mais efetiva que a utilização de formulários impressos, pois apresenta inúmeros benefícios: leva mais comodidade aos entrevistados, é mais barato que formulários impressos, tem maior capacidade de imparcialidade nas respostas, uma vez que não expõe os participantes à influência do pesquisador, entre outros<sup>19,20</sup>.

Por fim, os autores apontam como fragilidade do estudo também a falta da produção científica com a abordagem do profissional nutricionista como gestor e sua atuação como líder.

## CONCLUSÃO

A maioria das nutricionistas gestoras avaliadas nessa pesquisa possuíam características de liderança e essas características foram percebidas pelos seus liderados de forma clara.

O nutricionista de UAN desempenha um importante papel como gestor e como liderança, pois além de garantir a qualidade e segurança dos alimentos servidos, também é responsável pela administração da unidade e liderança de colaboradores.

## REFERÊNCIAS

1. Brasil. Conselho Federal de Nutricionistas. Lei nº8.234. de 17 de setembro de 1991. Regula a profissão de Nutricionista e determina outras providências. Brasília, DF.:1991.
2. Mallon J, Negri ST. Processos de terceirização em serviços de alimentação coletiva. Ver Nutr Prof. 2011; 14(3): 35 – 46.
3. Azevedo TFC, Araújo MBV. Atuação do nutricionista como gestor de restaurantes industriais de Uberaba-MG, baseado no perfil de liderança visionária. Cad Pós Grad Fazu. 2010; 20 (3): 1-8.
4. Denegri ST, Heck RM. Aspectos a tomada de decisão de alimentos orgânicos em unidades de alimentação e nutrição. Sinergia.2018;22(1):65-76.
5. Santos VFN, Alves, MAA. Unidades de Alimentação e Nutrição no Brasil: conhecendo o perfil de seus pesquisadores. Rev Cient Link. 2014; 1(9): 84-185.

6. Paiva, ACMS. *Gastronomia e Nutrição: Perspectiva Pessoal e Profissional*. Riaee. 2018; 13 (2):748-763.
7. Mota EBF, Bezerra IWF, Seabra LMJ, Silva GCB, Rolim PM. Metodologia de avaliação de cardápio sustentável para serviços de alimentação. *Holos*. 2017; 4(33):381 – 394.
8. Brasil. Conselho Federal de Nutricionistas. Resolução CFN nº 380/2005. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação, e dá outras providências. 2005 dez.
9. Dariva, R; Oh, A. Atuação do Nutricionista Líder em Unidade de Alimentação e Nutrição no Segmento de Refeições Transportadas Para Penitenciárias em Curitiba-PR e Região Metropolitana. *Rev Uni Curit*. 2013; 1(13):10-28.
10. Nóbrega A, Fernanda G, Lydia B, Patricia O. Competências gerenciais do nutricionista gestor de unidades de alimentação e nutrição terceirizada. *Ver Eletr do Mestr em Adm da Univ Pot*. 2012; 2(4): 49-60.
11. Abreu E D. Monitoramento de temperatura de refeições quentes transportadas porcionadas. *Port de Ver Eletr do UniBH*. 2012; 1(5): 3-8.
12. Maxwell JC. *Desenvolvendo líderes em sua equipe de trabalho*. São Paulo: Mundo Cristão; 2004.
13. Fernandes MF. *A influência dos estilos e das práticas de liderança para o sucesso do setor de serviços de alimentação*[dissertação]. Universidade Federal Fluminense; 2010.
14. Cavalli SB, Salay E. Gestão de pessoas em unidade produtoras de refeições comerciais e a segurança alimentar. *Rev Nutr*.2012; 20 (6): 657 -667.
15. Paiva AC, Cruz A F. Estado Nutricional e aspectos ergonômicos de trabalhadores de unidade de alimentação e nutrição. *Rev Min de Ciências da Saúde*.2009;1 (1):1-11.
16. Rocha GG, Miyagi AMC, Guimarães LIG, Cardoso VL, Matias ACG, Spinelli MGN, Abreu ES. Caracterização de Nutricionistas de Unidades de Alimentação e Nutrição Terceirizadas: Dados Demográficos, Perfil de Atuação e Percepção de Bem Estar. *Rev Simbio-Logias*.2017;9(12): 53-64.
17. Vasconcelos FG, Calado CL. Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil. *Rev Nutr*. 2011; 24 (4):1-12.
18. Letro CL, Jorge MN. Inserção profissional dos nutricionistas egressos do centro universitário do leste de Minas Gerais – Unileste/MG. *Rev Dig de Nut*. 2010; 4 (7): 668 – 680.
19. Santos IF, Bezerra FRM, Almeida MEL. Avaliação dos discentes acerca da aplicação de questionários via online como estratégia de ensino e aprendizagem na disciplina de metodologia científica aplicada à odontologia I. *Enc. Univ. UFC*. 2018;3 (1): 3 – 9.
20. Faleiros F, Kappler C, Pontes FAR, Silva SSC, Goes FSN, Cucik CD. Uso de Questionário online e divulgação virtual como estratégia de coleta de dados em estudos científicos. *Red de Rev Cient da Am Lat*. 2016; 25 (4): 1-6.