MARIA IZABEL SIMÕES GERMANO

**PROMOÇÃO DA SAÚDE:
DESAFIO PARA OS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS NO
TREINAMENTO DE MANIPULADORES DE ALIMENTOS.**

Tese apresentada à Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, para fins de obtenção do título de Doutor em Saúde Pública, na área de Serviços de Saúde do Departamento de Prática de Saúde Pública.

Orientador: Professor Titular José Cezar Panetta

**São Paulo
2002**

Autorizo, exclusivamente, para fins acadêmicos e científicos a reprodução total ou parcial desta tese, por processos fotocopiadores.

Assinatura:

Data: 19/09/2002

42890/2002 doc

“O futuro não é uma dádiva, é uma conquista”

Robert Kennedy

Pedro

Luiz,

Gabi

Dedico esta conquista a vocês com muito amor!

Grata pelo apoio, incentivo, compreensão e carinho em todos os momentos.

“Se tivesse que expressar algum desejo meu, eu não diria que anseio pela riqueza nem pelo poder e sim pelo apaixonante sentido da potencialidade: pelo olho que sempre jovem e ardente, vê o possível. O prazer traz desencantos, a potencialidade nunca. E que vinho há de ser mais espumante, mais fragrante e embriagador que a potencialidade.”

Sören Kierkegaard

**Amanhecer é uma lição do universo
Que nos ensina que é preciso renascer
O novo, amanhece
E quanto mais luz vai invadindo a terra
O que a noite não revela
O dia mostra para mim
O novo, amanhece.**

Renato Teixeira, Raízes

A Deus que “criou o homem a sua imagem e semelhança” e nos deu a inteligência.....

Àqueles que amamos e já não se encontram ao nosso lado....

Ao Brasil e a São Paulo, meu país.... minha terra.

“Aprendem-se muitas coisas lendo-as em livros, mas os ensinamentos mais importantes, o conhecimento mesmo do mundo, só se aprende lendo o próprio ser humano, estudando-o em suas várias edições.”

Phillip Chesterfield

Aos profissionais envolvidos no treinamento de manipuladores de alimentos que desinteressadamente responderam ao questionário no qual esta tese se baseou, minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor José Cezar Panetta pela orientação segura, confiança e amizade sem as quais não teria sido possível a realização desta pesquisa.

Às Professoras Isabel Maria Teixeira Bicudo Pereira e Simone de Carvalho Balian pelas preciosas sugestões na análise do Projeto de Qualificação.

Às Senhoras Emilieme de Almeida Martins, Inajá Mendes Bica e Stela Scaglione Quarentei pela colaboração, amizade e ponderações no pré-teste do instrumento de pesquisa, sem as quais este estudo não teria sido possível.

Aos auxiliares de pesquisa Cristiane de Souza Martins, Débora de Castro Ferreira Flosi, Fábio de Carvalho Pinto Atanes, Giselle K. Szpiczkawski, Lais Helena Bozzini Monteiro, Luana Maria Fedato dos Santos, Luciana Parreira Liorci, Luís Roberto Lanzoni Kihara, Márcio Pacheco Freire, Priscila Marangoni Silvaes e Raquel Maluf Monteiro pelo excelente trabalho realizado, entrevistando os profissionais que desenvolvem treinamento para manipuladores de alimentos e viabilizando a consecução desta pesquisa.

Às Bibliotecárias e demais funcionários da Biblioteca – Centro de Informação e Referência em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo pela atenção na pesquisa bibliográfica para realização deste estudo

Às funcionárias da Seção de Pós-graduação da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo por toda atenção dedicada ao longo do percurso de meus estudos de doutorado.

Aos amigos que sempre me incentivaram neste caminho e que hoje e, assim espero, no futuro estarão ao meu lado compartilhando os momentos felizes.

A todos que direta ou indiretamente tornaram possível a realização desta pesquisa.

RESUMO

PROMOÇÃO DA SAÚDE: DESAFIO PARA OS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS NO TREINAMENTO DE MANIPULADORES DE ALIMENTOS.

Visando caracterizar os profissionais que treinam manipuladores de alimentos, identificar as dificuldades das organizações para desenvolver esta atividade, descrever as características dos programas que vêm sendo realizados e identificar se o treinamento constitui ação de promoção da saúde, realizou-se um levantamento, utilizando amostra de conveniência para efetuar entrevistas individuais. Os resultados indicaram que a maioria dos treinadores são mulheres, em torno de 30 anos de idade, com formação em Nutrição, apesar do caráter multiprofissional da ocupação, e apenas pequena parcela possuía formação específica para atuar como educador. As dificuldades encontradas deviam-se à resistência dos treinandos em aceitarem ordens de pessoas mais jovens e com menor experiência em cozinhas, à baixa escolaridade dos manipuladores, à pouca disponibilidade de tempo destes para participarem de treinamentos e à escassez de recursos financeiros das organizações. As situações considerados mais importantes para treinar foram na admissão, as reciclagens e quando da ocorrência de não conformidade. O conteúdo mais freqüente era higiene pessoal e as metodologias mais empregadas aulas expositivas com auxílio de recursos impressos ou audiovisuais e demonstrações. De modo geral, as atividades de acompanhamento e avaliação não estavam sistematizadas. O treinamento de manipuladores foi considerado importante para garantir a qualidade dos alimentos, assim como a segurança alimentar dos consumidores. Todavia a atividade, ainda, não

constituía ação promotora da saúde, apesar de haver indícios de uma consciência nesta direção. Recomendam-se ações no âmbito dos órgãos públicos, privados e dos responsáveis pelo treinamento que conduzam a intervenções de promoção da saúde.

Palavras-chave: manipuladores de alimentos, treinamento, segurança alimentar, educação em saúde e promoção da saúde.

ABSTRACT

HEALTH PROMOTION: A CHALLENGE FOR PROFESSIONALS IN CHARGE OF FOOD HANDLER'S TRAINING

Using a convenience sample, contrived in order to conduct individual interviews, a survey was carried out aiming at meeting the following issues: to characterize the professionals in charge of the trainings developed for food handlers; to disclose the difficulties the organizations have been faced with in order to develop this activity; to describe the characteristics of the programs that have been in use; and, to verify whether or not the actions developed constituted actions of health promotion. Results disclosed that the majority of the instructors were young women, with ages varying around 30 years, graduated in Nutrition, in spite of the multiprofessional character of the occupation and that only a small part of them had had specific academic background to act as teachers. The greatest difficulties found out were related to: the trainees' resistance in accepting orders from younger and less experienced persons in terms of kitchen activities; the food handlers' poor schooling and their short availability of time to participate in the trainings, besides the firm's lack of financial resources. The situations considered ideal for developing training courses were: at the admission, when some updating was necessary and when some non-compliance with the rules did occur. The most frequently addressed content was personal hygiene. The methodologies most frequently employed were a series of lectures with the aid of printed or audiovisual resources, besides practical classes with demonstrations. The following-up/maintenance and evaluation activities were not systematized. The food handlers' training was considered important for assuring

the quality of food as well as the consumers' food safety. However, the activity did not constitute yet a health promotion action, in spite of there existing indications of some awareness in this direction. Actions leading to interventions focused on health promotion are recommended in the ambit of public and private agencies, and on the part of the own persons in charge of the food handlers' training.

Keywords: food handlers, training, food safety, health education and, health promotion.

SUMÁRIO

	página
INTRODUÇÃO	1
Apresentação	1
Os alimentos como fator de promoção da saúde	3
Saúde para todos mediante a promoção da saúde	4
Fatores intervenientes na qualidade dos alimentos	9
Perdas determinadas pela qualidade insatisfatória dos alimentos	11
Legislação referente à área de alimentos	14
Importância dos manipuladores de alimentos para a qualidade	19
Papel dos responsáveis pelo treinamento dos manipuladores de alimentos	22
OBJETIVOS	24
METODOLOGIA	25
Modalidade da pesquisa	25
Amostra	25
Instrumento de pesquisa	26
Pré-teste do instrumento de pesquisa	27
Recrutamento dos auxiliares de pesquisa	27
Treinamento dos auxiliares de pesquisa	28
Variáveis	29
Variáveis dependentes	29
Variáveis independentes	30
Coleta de dados	31
Análise e processamento dos dados	31
RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
Considerações preliminares	33
Caracterização dos entrevistados	34

Caracterização da população de manipuladores de alimentos	38
Dados referentes ao treinamento de manipuladores de alimentos	52
Dados relativos aos treinamentos desenvolvidos	70
Dados relativos à preparação dos entrevistados para atuarem como educadores	101
Dados relativos à importância do treinamento de manipuladores de alimentos para a segurança alimentar	104
CONCLUSÕES	107
RECOMENDAÇÕES	111
REFERÊNCIAS	114
ANEXO 1	127
ANEXO 2	128
ANEXO 3	129

SUMÁRIO DAS TABELAS

Tabela 1. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo faixa etária, em anos. São Paulo-SP-SP, 2002.	página 35
Tabela 2. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo formação acadêmica. São Paulo, 2002.	35
Tabela 3. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo tempo de formado, em anos. São Paulo-SP, 2002.	36
Tabela 4. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo ramo de atividade. São Paulo-SP, 2002.	37
Tabela 5. Caracterização da população de manipuladores de alimentos que os entrevistados vêm treinando, de acordo com a nomenclatura das funções e frequência em que estas funções foram mencionadas; percepção dos entrevistados a respeito do sexo, da faixa etária e do grau de escolaridade predominantes nestas funções; e, ramo de atividade em que as funções foram referidas. São Paulo-SP, 2002.	39
Tabela 6. Percepção dos entrevistados em relação às maiores dificuldades da população de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	44
Tabela 7. Opinião dos entrevistados sobre a rotatividade de mão-de-obra por ramo de atividade. São Paulo-SP, 2002.	50

Tabela 8. Percepção dos entrevistados em relação às pessoas que devem estar comprometidas com o treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	52
Tabela 9. Percepção dos entrevistados sobre as razões para realizar treinamento nas organizações que atuam. São Paulo-SP, 2002.	54
Tabela 10. Percepção dos entrevistados acerca das situações em que se deve treinar os manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	56
Tabela 11. Percepção dos entrevistados sobre as principais dificuldades da organização para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	59
Tabela 12 . Sugestões para superar dificuldades da organização para desenvolver treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	61
Tabela 13. Percepção dos entrevistados acerca das maiores dificuldades pessoais para desenvolverem treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	65
Tabela 14. Sugestões para superar as dificuldades pessoais para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	68
Tabela 15. Percepção dos entrevistados a respeito do melhor horário para realizar treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	79
Tabela 16. Percepção dos entrevistados a respeito dos conteúdos básicos a serem utilizados no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo, 2002.	81
Tabela 17. Tipos de metodologias adotadas pelos entrevistados para treinar manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	86
Tabela 18. Percepção dos entrevistados em relação aos materiais impressos que oferecem melhor resultado no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	88

Tabela 19. Percepção dos entrevistados em relação aos recursos audiovisuais que oferecem melhor resultado no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	88
Tabela 20. Percepção dos entrevistados em relação às atividades que obtêm resultado mais satisfatório no desenvolvimento de treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	91
Tabela 21. Percepção dos entrevistados em relação aos resultados alcançados através do treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	96
Tabela 22. Realização de atividades de manutenção/acompanhamento nas organizações em que os entrevistados atuam como responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	98
Tabela 23. Procedimentos de avaliação adotados nas organizações em que os entrevistados atuam como responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	99
Tabela 24. Preparação para atuar como educador durante a formação acadêmica dos entrevistados. São Paulo-SP, 2002.	101
Tabela 25. Preparação dos entrevistados para atuar como educador mediante frequência a curso extra-curricular na área de educação. São Paulo-SP, 2002.	102
Tabela 26. Percepção dos entrevistados em relação às razões pelas quais a formação como educador poderia facilitar sua atuação como treinador de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.	104
Tabela 27. Percepção dos entrevistados em relação à importância do treinamento de manipuladores de alimentos para a segurança alimentar. São Paulo-SP, 2002.	105

SUMÁRIO DE QUADROS

Quadro 1 : Mudanças nas relações de trabalho: Globalização	página 55
Quadro 2. Principais motivos humanos, classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação, feita por Krech.	64
Quadro 3. Enfoques e tipos de educação	95

INTRODUÇÃO

“Chacun est seul responsable de tous”

Antoine de Saint Exupéry

(Pilote de Guerre)

Apresentação

A temática referente aos alimentos é bastante abrangente. Diversos autores têm se dedicado a aprofundar aspectos relativos a: doenças transmitidas por alimentos (DTAs), surtos provocados por contaminação dos alimentos, implantação das Boas Práticas de Fabricação (BFP) – ou como alguns preferem em inglês Good Manufacturing Practice (GMP), implementação do Sistema de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC) – ou Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), e muitos outros de relevância para aperfeiçoar a qualidade dos alimentos^{15, 16, 25, 45, 95}. Entende-se por alimento todos os produtos de origem animal, vegetal e água que suprem as necessidades básicas de nutrientes dos seres humanos assegurando sua sobrevivência.

O delineamento do presente estudo foi paulatino, sendo esboçado a partir de um anseio de conciliar os assuntos: manipuladores de alimentos, qualidade dos alimentos e segurança alimentar, vigilância sanitária de alimentos e educação em saúde e promoção da saúde, tendo sempre como fator orientador a formação básica da autora em Pedagogia. Todavia, a dificuldade era precisar exatamente o quê estudar em relação aos manipuladores de alimentos, sabendo claramente o por quê,

na medida que estas pessoas constituem o maior perigo biológico de contaminação dos alimentos e possível comprometimento da saúde dos consumidores ⁴⁶.

Depois de madura reflexão, pensou-se em conhecer melhor os profissionais que vêm treinando os manipuladores e seu papel como educadores desta população. Salienta-se que o processo de manipulação de alimentos ocorre em inúmeros locais, inclusive nos domicílios, e, que a preocupação deste estudo restringe-se àqueles estabelecimentos de produção de alimentos que os industrializam e/ou comercializam, excetuando-se o comércio ambulante.

Tendo-se constatado a inexistência de estudo com teor semelhante e considerando-se:

- a importância da problemática dos alimentos para a promoção da saúde dos indivíduos e da comunidade, bem como a relevância do treinamento dos manipuladores no sentido de evitar o comprometimento dos alimentos, em particular sua contaminação microbiológica ³⁰;
- que os profissionais envolvidos com o treinamento de manipuladores de alimentos possuem diferentes formações acadêmicas e, que apesar de dominarem os conteúdos teóricos essenciais para a preparação técnico-científica dos funcionários que manipulam alimentos sob sua responsabilidade, não necessariamente receberam formação voltada para a temática de educação, de maneira a garantir a eficiência e a efetividade das atividades de treinamento, sobretudo no que concerne a mudança de comportamentos;
- que, em geral, os profissionais que desenvolvem intervenções educativas provêm de um meio sócio-cultural bastante diferente daquele dos manipuladores e que este fator pode interferir no resultado dos treinamentos realizados, devido às dificuldades de comunicação e de valores que se interpõem ¹⁰⁶;

- que para que o treinamento de manipuladores de alimentos alcance sua finalidade há que se buscar não conhecimentos teóricos, que não necessariamente serão aplicados no trabalho, mas uma reconstrução do saber que envolva os participantes dos treinamentos, tornando os conceitos significativos para os manipuladores, buscando seu comprometimento para colocá-los em prática, e fazendo com que os manipuladores de alimentos conheçam todas as fases do trabalho para não se tornarem alienados ¹¹⁰;

desenvolveu-se a presente pesquisa visando conhecer um pouco melhor a realidade dos treinamentos para manipuladores de alimentos ministrados na cidade de São Paulo-SP; e, sobretudo a opinião dos profissionais que vêm atuando como treinadores/instrutores/educadores de manipuladores de alimentos.

Os alimentos como fator de promoção da saúde

A humanidade, desde seu passado mais remoto, tem se preocupado com os fatores que afetam sua qualidade de vida e sua saúde. Alimento, abrigo e fonte de renda constituem os recursos básicos para a saúde e encontram-se na base da hierarquia de necessidades do homem ²³.

Neste contexto, entende-se qualidade de vida como a percepção do indivíduo e de seu grupo de que suas necessidades estão sendo satisfeitas e que não lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e sua completa realização ²³.

No que concerne a definição de saúde, impõem-se alguns comentários. A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como “o completo bem estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. Tal estado parece difícil, senão impossível de ser alcançado, talvez seja mais realista afirmar que o indivíduo passa por diferentes estados de saúde e doença podendo ora encontrar-se mais saudável, ora menos em relação a cada um dos aspectos mencionados. Em 1978, a OMS/Euro, reunida em Copenhagem, conceituou saúde como um processo dinâmico que depende da capacidade do indivíduo adaptar-se ao

meio ambiente; ser saudável, portanto, significa manter uma atividade intelectual e social apesar da presença de doença ou deficiências.

Atualmente, considera-se que a saúde resulta de um conjunto de fatores individuais e coletivos, sociais, econômicos, políticos, étnicos, religiosos, culturais, psicológicos, laborais, biológicos e ambientais, entre outros, interagindo num processo dinâmico ^{79, 110}. Sabe-se como prevenir muitas doenças e como melhorar a saúde dos indivíduos e da comunidade, apesar destas informações não estarem parcimoniosamente distribuídas pela humanidade. Todavia, a consecução do objetivo de saúde para todos está comprometida pelos seguintes fatores: falta de vontade política, condições sócio-econômicas desfavoráveis (pobreza, ausência de saneamento básico, habitações precárias, entre outros), falta de educação e de informação para que os indivíduos tomem decisões acertadas no que tange a própria saúde, a de sua família e a de sua comunidade.

Assim, evidencia-se que a satisfação das necessidades básicas constitui pré-requisito para a saúde e bem estar. A partir do estabelecimento da meta de “Saúde para todos no ano 2000”, proposta pela OMS, na década de 1970, houve a necessidade de estratégias que viabilizassem o alcance deste objetivo.

Saúde para todos mediante a promoção da saúde

A proposta de “Saúde para todos no ano 2000” disseminou-se a partir de reunião realizada na antiga União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), sob o patrocínio da OMS e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), em 1978, em Alma-Ata, quando os 134 países participantes endossaram esta proposta, a qual reconhecia a atenção primária à saúde como a chave para atingir um nível aceitável de saúde para a população mundial, baseado nos princípios de equidade e justiça social ^{33, 47}.

A atenção primária à saúde enfatiza 8 pontos a seguir discriminados ²³, sendo de primordial importância para o escopo desta pesquisa aqueles que aparecem em negrito no texto:

1. **educação visando a prevenção e o controle dos problemas de saúde;**
2. **suprimento de alimentos e nutrição adequada;**
3. **suprimento adequado de água e saneamento básico;**
4. atenção à saúde da mulher e da criança;
5. imunização contra as principais doenças infecciosas;
6. prevenção e controle das doenças endêmicas;
7. tratamento adequado às doenças mais comuns;
8. provisão de medicamentos essenciais.

O conceito de promoção da saúde veio revitalizar a abordagem de atenção primária à saúde, assim, sucessivas Conferências de Promoção da Saúde, realizadas com a finalidade de estabelecer estratégias que visem a melhoria da qualidade de vida e saúde das comunidades, têm enfatizado aspectos específicos que podem estar contribuindo na consecução destes objetivos, tais como as questões voltadas para políticas públicas saudáveis, a equidade social e a solidariedade, entre outras.

Estas conferências pretenderam identificar estratégias e ações que auxiliassem o alcance de saúde para todos. A primeira delas, em 1986, teve lugar em Ottawa, Canadá, e propôs cinco áreas de atuação, assim discriminadas: elaboração e implementação de políticas públicas saudáveis; criação de ambientes favoráveis à saúde; reforço da ação comunitária; desenvolvimento de habilidades pessoais; e, reorientação dos sistemas e serviços de saúde. Dois anos mais tarde, ocorreu a conferência de Adelaide, Austrália, que desenvolveu o primeiro dos cinco campos mencionados. Estas duas primeiras conferências tiveram maior participação dos países industrializados.

Em 1989, um grupo interessado em promoção da saúde nos países em desenvolvimento reuniu-se em Genebra, Suíça, e produziu um documento estratégico “A call for action”, o qual pretendia estender a promoção da saúde aos países em

desenvolvimento, buscando encorajar as pessoas a fazerem escolhas saudáveis e capacitando-as para viverem de maneira mais saudável²³.

A conferência seguinte foi a de Sundsvall, Suécia, em 1991, que tratou dos ambientes favoráveis à saúde. A seguir, em 1992, em Bogotá, Colômbia, uma conferência especialmente voltada para a promoção da saúde na América Latina, teve como escopo os desafios da solidariedade e da equidade social.

Em 1997, a Conferência de Jacarta, Indonésia, além de reafirmar os cinco campos de ação, pela primeira vez, incluiu o setor privado nas discussões sobre a promoção da saúde. Esta conferência preocupou-se também com as tendências demográficas (urbanização, aumento de idosos, doenças crônicas e outros); com as doenças infecciosas re-emergentes (tuberculose, hanseníase e outras) e com os fatores transnacionais, como a globalização e a degradação ambiental.

Em 1998, novamente em Genebra foi criada a Rede de Megapaíses para a Promoção da Saúde, reunindo os países mais populosos no mundo, os quais representam 60,0% da população mundial⁸⁶. Entre os onze países, com mais de 100 milhões de habitantes, que a compõem inclui-se o Brasil. Esta rede visa possibilitar um maior impacto na saúde mundial. Sua missão consiste em fortalecer a capacidade de promoção da saúde, nos âmbitos mundial e nacional, no sentido de ampliar a oferta de saúde às populações dos megapaíses e à população mundial.

A última Conferência de Promoção da Saúde foi realizada no ano 2000, na Cidade do México, reafirmou a importância da promoção da saúde no âmbito local, regional, nacional e internacional, reforçou a necessidade de ações conjuntas de todos os setores da sociedade, salientou a relevância de fortalecer as redes nacionais e internacionais de promoção da saúde, e defendeu a idéia de que os órgãos da Organização das Nações Unidas (ONU) sejam responsáveis pelo impacto em termos de saúde de sua agenda de desenvolvimento.

Em termos práticos, várias são as definições propostas para Promoção da Saúde. Alguns a vêem como ação social, educacional e política que amplia a consciência sobre saúde da população, encorajando estilos de vida saudáveis e ações comunitárias que apoiem a saúde; significa, portanto, fortalecer as pessoas para exercerem seus direitos e responsabilidades, modelando ambientes, sistemas e políticas que conduzam à saúde e ao bem estar.

Para outros constitui a combinação de apoios educacionais e ambientais que visem atingir ações e condições de vida que conduzam à saúde ¹³.

Segundo Gutierrez, citado em Buss¹¹ “promoção da saúde é o conjunto de atividades, processos e recursos, de ordem institucional, governamental ou da cidadania, orientados a propiciar a melhoria nas condições de bem-estar e acesso a bens e serviços sociais, que favoreçam o desenvolvimento de conhecimentos, atitudes e comportamentos favoráveis ao cuidado da saúde e o desenvolvimento de estratégias que permitam à população maior controle sobre sua saúde e suas condições de vida, a níveis individual e coletivo”.

No presente estudo, entende-se promoção da saúde na área de alimentos como o conjunto de ações dos setores público e privado, de indivíduos e grupos, que tenham por finalidade garantir a segurança dos alimentos⁵². Para tal, faz-se imperativo o desenvolvimento de intervenções de caráter macro, isto é aquelas de responsabilidade do Estado e/ou das organizações, relativas aos cuidados com o meio ambiente, saneamento e tratamento da água, estrutura dos estabelecimentos produtores de alimentos, sanidade das matérias-primas utilizadas e outros; e de caráter micro, ou seja aquelas que apesar de serem incentivadas pela legislação e/ou filosofia das empresas, estão diretamente relacionadas aos manipuladores de alimentos, sendo passíveis de treinamento, tais como higiene pessoal, procedimentos de lavagem das mãos, uniformização, conservação dos alimentos, contaminação cruzada, entre outros.

Portanto, constitui papel do Estado emitir leis, fiscalizar e educar. Cabe às organizações privadas instituir programas e implantar sistemas que atendam à legislação e propiciem a melhoria da qualidade, com ênfase nas atividades de capacitação de recursos humanos.

O que se pretende, então, mediante ações promotoras da saúde é melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e de sua comunidade utilizando estratégias educativas. Assim, a educação em saúde constitui um dos caminhos pelos quais a promoção da saúde se torna viável, pois permite, entre outros fatores ⁷⁹:

- desenvolver habilidades pessoais;
- estimular o diálogo entre diferentes “saberes”;
- conscientizar as pessoas de suas necessidades de saúde e dominar os instrumentos para expressá-las;
- fornecer elementos para a análise crítica e o reconhecimento dos fatores determinantes de seu estado de saúde;
- decidir sobre as ações mais apropriadas para promover a própria saúde e a de sua comunidade;
- buscar o aprimoramento profissional e a reformulação dos serviços de saúde.

A educação em saúde deve buscar, portanto, desenvolver a autonomia dos indivíduos submetidos a processos educativos, bem como ensiná-los a aprender ¹⁰⁶. Desta forma, contribui para a formação de cidadãos mais conscientes e com melhor qualidade de vida ^{27, 78}.

Entretanto, iniciado o século XXI, ainda não se conseguiu alcançar a meta proposta na Declaração de Alma-Ata, e de uma maneira global, vem ocorrendo um aumento das doenças crônico-degenerativas (câncer, hipertensão, e outras); houve o surgimento de epidemias de caráter alarmante, tais como a síndrome da imunodeficiência adquirida (aids) e a encefalopatia espongiforme bovina (doença da “vaca louca”) ^{32,35}, além do ressurgimento de doenças consideradas sob controle como a tuberculose e a febre aftosa, entre outras ^{47, 93}.

Ações promotoras da saúde vêm se concretizando, todavia, com rapidez aquém da desejada, sendo praticamente inexistentes em áreas de importância como no caso dos alimentos. O homem precisa de água e alimento para viver, em quantidade suficiente para suprir suas necessidades básicas de nutrientes e com qualidade higiênico-sanitária satisfatória; porém, anualmente, milhares de pessoas morrem pela ingestão de alimentos contaminados. Urge trazer a discussão sobre os alimentos para o âmbito das ações promotoras da saúde, agilizando atividades educativas que contemplem esta temática, sobretudo no âmbito das organizações.

Fatores intervenientes na qualidade dos alimentos

Qualidade é um termo bastante utilizado, na atualidade. Neste estudo refere-se às propriedades de um produto que lhe conferem condições de satisfazer as necessidades do consumidor, sem causar agravos à sua saúde. A segurança é, portanto, uma característica da qualidade dos alimentos; assim, “alimento seguro é aquele que além de apresentar as propriedades nutricionais esperadas pelo consumidor, não lhe causa danos à saúde, não lhe tira o prazer que o alimento deve lhe oferecer, não lhe rouba a alegria de alimentar-se correta e seguramente”⁷². Pressupõe, portanto ausência de contaminações que possam afetar a saúde dos consumidores⁸⁰.

Nas últimas décadas tem aumentado a concentração de pessoas nas cidades o que causou o alongamento da cadeia de produção alimentar - da origem das matérias-primas ao consumo nos domicílios ou em pontos de distribuição e comercialização de refeições, multiplicando as possibilidades de contaminação dos alimentos¹⁰⁴.

Constituem, igualmente, fatores destacados a introdução de novas tecnologias e métodos de processamento dos alimentos, os quais podem afetar sua qualidade higiênico-sanitária, devido à manipulação ou utilização inadequadas, tanto nos estabelecimentos comerciais e industriais, quanto nos domicílios; e, o aumento do turismo internacional e a comercialização de produtos importado, os quais podem

expor os consumidores a riscos alimentares existentes em outras regiões ⁷⁴. Um dos casos mais patentes, na atualidade, refere-se à doença da “vaca louca” ^{32, 35}.

Outro dado importante diz respeito à distribuição dos produtos alimentícios industrializados por vezes produzidos em uma localidade específica e comercializados em diferentes regiões do país, o que pode acarretar um sério comprometimento da qualidade devido às dificuldades sobretudo no transporte. Sem mencionar os produtos importados de outros países ⁷⁴.

Mudanças relacionadas ao estilo de vida das pessoas podem constituir fator relevante⁴⁸, assim a necessidade das mulheres integrarem a força de trabalho contribuiu para o incremento do consumo de refeições fora do lar, e de refeições de preparo mais rápido - pratos prontos ou semi-prontos, aumentando a possibilidade de ingestão de alimentos nem sempre elaborados seguindo as normas de higiene esperadas. Ainda em relação a este ponto, pode-se mencionar que o fato da responsabilidade pela preparação das refeições passar a ser compartilhada por diferentes membros da família pode favorecer a contaminação, na medida em que estes desconheçam os princípios básicos de segurança alimentar ⁴¹.

Outro fator que não deve ser negligenciado diz respeito aos modismos na alimentação, como por exemplo o consumo de pescado cru, comum entre os orientais, disseminou-se entre outros grupos, na última década. Este hábito alimentar pode estar na origem de contaminações com conseqüências nefastas para a saúde do consumidor ⁷⁴. Ou, ainda, ao fato de que alguns consumidores, baseados na crença de que os alimentos não cozidos e não processados são mais saudáveis, têm sido contaminados pela ingestão de ovos, carne e outros alimentos crus.

Finalmente, mas não menos importante, é a questão da contaminação ambiental.

Tais fatos são de primordial importância quando se tem em mente que os alimentos, particularmente sua qualidade, podem ser fonte de inúmeros problemas

para a saúde dos indivíduos. Salienta-se, ainda, que países em que existe um sistema eficiente de controle higiênico-sanitário dos alimentos têm melhor prevenção e controle de doenças, assim como, conseguem reduzir a desnutrição humana, as perdas de alimentos, além de protegerem o meio ambiente ⁷⁵.

Perdas determinadas pela qualidade insatisfatória dos alimentos

Cabe ressaltar que a qualidade deficiente dos alimentos pode ser a causa de importantes perdas econômicas para o país no que concerne a maior utilização do sistema de saúde – despesas com médicos e equipes, hospitalizações, medicamentos e outros fatores, além dos gastos com a investigação e testes laboratoriais realizados quando da ocorrência de surtos de origem alimentar. São, também, relevantes, as perdas em termos de exportação de alimentos que devem atender aos padrões exigidos pelos importadores e, eventualmente, o não atendimento a estes resulta em destruição dos alimentos; bem como, aquelas relacionadas ao turismo, na medida que a propaganda negativa como a divulgação de um surto de toxinfecção alimentar, por exemplo, pode afetar esta importante fonte de divisas e emprego de mão-de-obra ^{46, 66, 109, 112}.

No que tange às organizações, o absenteísmo de funcionários tem como consequência a perda de produção. A ocorrência de doenças de origem alimentar pode ocasionar processos na justiça culminando com o fechamento do estabelecimento, além dos custos jurídicos com honorários e indenizações. Menos traumáticos, mas igualmente importantes, são os danos causados à reputação da empresa e a consequente evasão da clientela, ou ainda, as perdas econômicas ocasionadas por alimentos condenados ou deteriorados, ou aquelas que indicam a necessidade de “*recall*” ⁹⁴. Para as empresas a qualidade relaciona-se, por um lado, ao fato delas terem competitividade e alcançarem formas viáveis de atuação, num mercado em extrema mudança, que lhes permitam sobreviver; e, de outro, devem valorizar a qualidade tendo em vista a segurança dos alimentos e a saúde dos consumidores ^{55, 70}.

E, finalmente, deficiência na qualidade pode representar risco de vida, sobretudo para crianças, idosos, imunocomprometidos^{49, 104}, subnutridos ou portadores de outros problemas de saúde⁶⁶.

É bastante difícil dimensionar o valor das perdas causadas pelo consumo de alimentos sem as condições higiênico-sanitárias adequadas. Nenhum país é capaz de prover dados acurados sobre a incidência e prevalência das DTAs. Naqueles em que existem programas de vigilância epidemiológica, colhem-se dados de pequena parcela de casos, não sendo possível fornecer uma estimativa global sobre a real magnitude do problema.

Salienta-se que, em alguns casos, a etiologia da doença é multifatorial e as manifestações só ocorrem após um longo período de exposição. Assim muitos dos problemas de saúde resultantes da contaminação dos alimentos não figuram nas estatísticas como DTAs.

Onde existe sistema de notificação, pequena proporção de episódios de DTAs recebe a atenção das autoridades de saúde pública: nos países industrializados menos de 10,0% da real incidência e nos em desenvolvimento menos de 1,0%.^{66, 115}.

Jacob⁴⁶ afirma que mais de 60,0% dos casos de DTAs, nos países industrializados, ocorrem devido a erros técnicos dos manipuladores de alimentos ou são causados pela ingestão de comida contaminada servida em estabelecimentos do comércio de alimentos.

A subnotificação de casos de doenças causadas pela ingestão de alimentos contaminados ou estragados é um fenômeno mundial e não se limita aos países em desenvolvimento⁴⁶, em parte ocasionado pela dificuldade em se realizar o diagnóstico diferencial com outras doenças devido aos sintomas mais frequentes – diarreia, vômitos, dores abdominais, febre, desidratação – serem comuns a outras patologias^{66, 102, 108}. Nos Estados Unidos da América (EUA), onde existem dados epidemiológicos melhor organizados, estima-se que ocorram mais de 1 milhão de

casos de DTAs por ano, com um custo de 5 bilhões de dólares e associado a 10 mil mortes/ano ¹⁰².

Estudos realizados em países industrializados estimam que, anualmente, 5,0% a 10,0% da população sofre DTAs. Nos últimos anos esta porcentagem tem se alterado devido ao aumento do número de casos de salmonelose, uma vez que em alguns países 60,0% a 80,0% da carne de aves encontra-se contaminada. Ainda nestes países, registram-se surtos por patógenos emergentes, tais como: *Campylobacter jejuni*, *Listeria monocytogenes* e *Escherichia coli* O157-H7, para mencionar apenas alguns ^{66.89}.

Quanto aos países em desenvolvimento, apesar de não existirem estatísticas disponíveis, os dados mostram uma tendência de aumento das seguintes patologias: cólera, salmonelose, campylobacteriose, shigelose, febre tifóide, poliomielite, brucelose e enterites por *E. coli* ⁶⁶.

No que diz respeito ao custo das DTAs, propriamente dito, a título de exemplo, pode-se mencionar alguns dados divulgados pela OMS ¹¹⁶: no Canadá, as doenças bacterianas acometeram 1 milhão de indivíduos e o gasto foi superior a 1 milhão de dólares; nos EUA, os casos de diarreia em quase 100 milhões de pessoas tiveram um custo de 23 milhões de dólares, e somando-se os casos de hepatite A, listeriose, campylobacteriose e de *E. coli* O157:H7 obtém-se a cifra gigantesca de 2 bilhões de dólares despendidos e uma incidência de, aproximadamente, 2,6 milhões casos.

Cabe ressaltar que a diarreia constitui a maior causa de morbidade e mortalidade em recém-nascidos e crianças até cinco anos. Nos países em desenvolvimento estas sofrem em média 2 a 3 episódios por ano. Mais de 70,0% destes são atribuídos a alimentos contaminados. Entre 25,0% e 30,0% dos casos devem-se a *E. coli* e afetam diretamente o sistema imunológico e nutricional destas crianças. Este quadro torna-se ainda mais grave devido à má absorção de nutrientes e à queda de resistência favorecendo outras infecções, sobretudo as respiratórias. As

crianças nestas circunstâncias entram em um círculo vicioso de má nutrição e infecção, sendo que aproximadamente 13 milhões de crianças, abaixo de 5 anos, vêm a óbito, anualmente^{66, 116}.

Legislação referente à área de alimentos^{6, 19, 31, 63, 81}

Historicamente, desde os povos mais remotos de que se tem conhecimento, os cuidados com os alimentos visando garantir sua integridade para o consumo humano parecem estar relacionados a preceitos religiosos e/ou culturais. Há vários séculos os governantes passaram, igualmente, a cuidar da qualidade higiênico sanitária dos produtos alimentícios emitindo sanções para aqueles que os comercializavam adulterados ou deteriorados que não atendiam, portanto, às especificações previstas.

No Brasil, a legislação referente aos alimentos envolve o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – doravante mencionado apenas como Ministério da Agricultura e o Ministério da Saúde.

No âmbito federal são dignos de menção, tendo em vista o escopo deste estudo, o Código Nacional de Saúde, Lei nº 2.312/54, que resgatou a questão sanitária dos alimentos para o setor saúde. Ressalta-se que no capítulo dedicado à Higiene da Alimentação, atribuiu-se ao Ministério da Saúde extenso espectro no que tange a regulação dos alimentos, os estabelecimentos industriais e comerciais, o pessoal nele empregado, os veículos destinados à distribuição, a propaganda comercial e a fiscalização, sendo que o Laboratório Central de Controle de Drogas, Medicamentos e Alimentos foi incumbido da análise prévia e registro de produtos alimentícios.

Na década de 1960, a área de alimentos passou a ser influenciada pelo *Codex Alimentarius*, conjunto de leis acordadas internacionalmente que servem de padrão e norma para os países signatários e cujos principais objetivos constituem: equacionar os problemas sanitários do comércio internacional de alimentos; e, fornecer subsídios aos países interessados em estabelecer normas higiênico-sanitárias e nutricionais

apropriadas, de maneira a servir de base na fixação de regras para a produção e comercialização de alimentos inócuos. Mais recentemente, com a globalização, os parâmetros do *Codex* e suas posteriores revisões tornaram-se cada vez mais relevantes pela necessidade de aumentar o volume das exportações visando o equilíbrio da balança comercial e o crescimento do produto interno bruto (PIB), sobretudo para países produtores de alimentos, como o Brasil.

Em 1967, o Decreto Lei nº 209 institui o Código de Alimentos que constitui o primeiro instrumento normativo do setor da saúde visando ordenar a produção industrial de alimentos. Cabe salientar que em seu texto não é feita nenhuma menção aos manipuladores de alimentos.

O Decreto Lei nº 986/69, por sua vez, fixou um critério de qualidade do alimento para cada tipo ou espécie, ampliando o conceito de Padrão de Identidade e Qualidade do Alimento (PIQ). Estabeleceu, também, princípios de higiene a serem observados na obtenção, manipulação, armazenamento, transporte e distribuição de alimentos, abrangendo o cultivo e a produção. Ademais, recomendou normas de higiene para manipuladores de alimentos.

No âmbito federal, o Decreto nº 69.502/71, atribui ao Ministério da Agricultura a competência para registrar, padronizar e inspecionar produtos de origem vegetal e animal, incluindo a fase de sua industrialização.

A década de 1990, foi particularmente importante no que concerne a legislações federais para a área de alimentos, editadas pelos Ministérios da Saúde e da Agricultura, apesar de conflitos de competência entre os dois ministérios, devidos sobretudo ao reordenamento jurídico que atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) o controle dos alimentos e bebidas.

Assim, a Portaria Federal do Ministério da Saúde, nº 1.428, de 26/11/93, sobre a fiscalização da vigilância sanitária, quando referiu-se às Diretrizes para o Estabelecimento de Boas Práticas de Produção e Prestação de Serviços na área de

Alimentos; em seu **COD –100 A 002.0001** referia: *Objetivos específicos: definir parâmetros de qualidade e segurança ao longo da cadeia alimentar. Estabelecer procedimentos de obediência aos parâmetros definidos...* e no item 05 – *Recursos Humanos – compreende informações sobre o processo de seleção, capacitação e de ocupação, bem como o controle de saúde do pessoal envolvido no processo de produção e/ou prestação de serviços na área de alimentos e do responsável técnico pela implementação da presente norma.* Nota-se, especialmente neste último texto, a relevância atribuída à capacitação dos manipuladores de alimentos, assim como ao responsável técnico. Todavia, no que diz respeito aos conhecimentos que o responsável técnico deveria dominar a Portaria limitou-se a enunciar conteúdos, não fazendo nenhuma referência a sua capacitação como docente para transmitir tais conhecimentos.

No âmbito do Ministério da Agricultura, ocorreu a renovação de normas com a padronização de regulamentos relacionados ao Mercosul. Em 1997, foram editados o Regulamento Técnico sobre “Condições Higiênicas Sanitárias e de Boas Práticas de Fabricação para Estabelecimentos Produtores/Industrializadores de Alimentos” e o Regulamento Técnico “Princípios Gerais para o Estabelecimento de Critérios e Padrões Microbiológicos para Alimentos”; ressaltando-se a influência do *Codex Alimentarius* em ambos.

Pouco anterior, a Portaria nº 1.565/94, define o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, sua abrangência, bases de atuação, diretrizes e competências materiais e normativas das três esferas de governo, estabelecendo procedimentos para articulações política e administrativa no âmbito do SUS e para articulação intersetorial e participação social. Refere-se, portanto, à descentralização do sistema proposta pelo SUS que municipalizou as ações da saúde, inclusive aquelas voltadas para os alimentos.

As Portarias nº 368/97 e nº 326/97, respectivamente do Ministério da Agricultura e do Ministério da Saúde, constituem exemplo de uma colaboração mais estreita entre estes dois ministérios e procuram abranger todos os aspectos que

envolvem a elaboração/industrialização de alimentos, desde a origem até a distribuição, sendo que ambas referem a importância dos aspectos ligados à manipulação e aos manipuladores e incluem a temática da higiene pessoal, bem como os requisitos sanitários na elaboração dos produtos. Em relação à regulamentação da Portaria 368 salienta-se o sub-item 6.1 – *Ensinaamentos de Higiene* e, no que concerne a Portaria 326/97 o sub-item 7.1 – *Capacitação em Higiene*, ambos, com pequenas diferenças de linguagem, mencionavam a responsabilidade da direção dos estabelecimentos no sentido de providenciar para que todas as pessoas que manipulam alimentos recebam instrução/capacitação adequada e contínua em matéria higiênico sanitária, na manipulação de alimentos e higiene pessoal, a fim de adotar as precauções necessárias para evitar a contaminação dos alimentos.

No final da década de 1990 ocorre a criação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), mediante a Lei nº 9.782/99. Esta autarquia do Ministério da Saúde, baseia-se no *Food and Drug Administration (FDA)*, dos EUA, e tem a finalidade de promover a proteção da saúde da população, por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços.

Ao se tratar do assunto alimentos e de questões relativas a sua qualidade, bem como à segurança alimentar é impossível deixar de mencionar o Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, que se transformou em um instrumento valioso para a proteção dos alimentos e vem tornando os consumidores mais exigentes e mais conscientes de seus direitos como cidadãos. (Mendes 1998)

Em relação à legislação estadual, no Estado de São Paulo, destaca-se a Portaria CVS 30, de 31/01/94, que dispõe sobre a fiscalização para liberação do registro de alimentos – para verificar a adequação das Boas Práticas de Fabricação pela unidade para liberação do registro de alimentos. Nesta Portaria, *Parte B – Avaliação da Ficha de Inspeção de Estabelecimento na Área de Alimentação* o item 3 referia-se a condições para o pessoal na área de produção/manipulação, especificando condições de roupas adequadas, asseio pessoal, hábitos higiênicos e

estado de saúde controlado. No item 5, da mesma Portaria, sobre fluxo de produção/manipulação/venda e controle de qualidade, o sub-item 5.8 refere-se a *Pessoal Qualificado: pessoal devidamente treinado para a atividade*, chamando assim a atenção para a importância da preparação dos recursos humanos que atuam neste segmento.

Outra Portaria de grande interesse é a CVS 6, de 10/03/99, que dispõe sobre o regulamento técnico, sobre os parâmetros e critérios para o controle higiênico sanitário em estabelecimentos de alimentos. No sub-item 5.1.3. Responsabilidade Técnica, afirma que o responsável técnico deve ter autoridade e competência para capacitar pessoal. O texto refere, ainda, que todos os funcionários devem receber treinamento constante em relação à higiene e técnicas corretas de manipulação. No sub-item 5.1.15 Higiene Pessoal, especifica os cuidados com estética e asseio dos manipuladores de alimentos. Refere-se, ainda, à uniformização e higiene das mãos, especificando a frequência de lavagem e a técnica adequada para fazê-la. Finalmente, no sub-item 15.4 Higiene Pessoal (hábitos) enumera os hábitos não permitidos durante a manipulação de alimentos.

Cabe lembrar, também, a Resolução Conjunta Secretaria da Saúde/Secretaria da Agricultura e Abastecimento nº 2, de 21/12/98, que institui o Comitê de Segurança Alimentar e Saúde.

Finalizando, é digno de menção o Decreto Municipal nº 26.638, de 19/08/88, no Município de São Paulo, que disciplina as exigências legais para estabelecimentos de alimentos. Em seu item 4 – Higiene de instalações, equipamentos e funcionários, refere a necessidade dos funcionários estarem asseados e uniformizados. No item 5, sobre as obrigações dos funcionários, menciona a proibição de fumar durante o exercício das funções.

Pode-se afirmar que a legislação concernente aos alimentos e, especificamente, aquela relacionada aos manipuladores tem evoluído estabelecendo parâmetros sobre higiene pessoal, higiene operacional, uniformização e hábitos a

serem evitados em áreas de manipulação. Tem-se preocupado, ainda, em enfatizar a necessidade de treinamento contínuo (educação permanente) voltado para as pessoas que atuam neste segmento com o objetivo de aperfeiçoar os sistemas de garantia de qualidade.

Importância dos manipuladores de alimentos para a qualidade

Conforme afirma Cezari¹⁶, sem o elemento humano nada se produz e, portanto, ele é quem faz a qualidade de um produto ou serviço. Consideram-se manipuladores de alimentos todas as pessoas que podem entrar em contato com um produto comestível em qualquer etapa da cadeia alimentar, desde a fonte até o consumidor ¹¹³.

As principais formas de contaminação dos alimentos referem-se aos perigos físicos, químicos e biológicos que podem afetar a qualidade dos produtos nas fases de produção, transporte, armazenamento, preparo e distribuição ^{44, 80, 118}.

Os perigos físicos podem advir: de fragmentos de ossos e cartilagens, ou espinhas das próprias matérias-primas; da incorporação de materiais estranhos ao alimento, tais como pedaços de madeira, metal, vidro ou plástico desprendidos de equipamentos ou utensílios empregados na preparação dos alimentos; ou das embalagens em que foram acondicionados, do meio ambiente em que foram preparados e do próprio manipulador.

Os perigos químicos referem-se à adição aos alimentos de resíduos de substâncias tóxicas empregadas na higienização de equipamentos e utensílios usados nas cozinhas, ou, à utilização de diluições em desacordo àquelas recomendadas pelos fabricantes. Por outro lado, podem provir das matérias-primas ou serem incorporados durante o processo industrial, assim: aditivos, metais pesados (mercúrio, chumbo, cádmio e outros) presentes na água ou nos produtos, e as drogas como hormônios, antibióticos, praguicidas entre outros podem contaminar os alimentos.

Quanto aos perigos biológicos, causados por vírus, bactérias, fungos, protozoários e helmintos que venham a contaminar os alimentos em sua origem ou durante seu processamento, salienta-se o papel dos manipuladores como origem do problema para os consumidores e grandes responsáveis pela contaminação cruzada dos alimentos^{34, 39, 73}.

Para que o manipulador contamine um alimento, de forma a causar uma DTA, é necessário que uma seqüência de condições ocorram¹¹⁵:

- que os microrganismos presentes no manipulador sejam excretados em quantidade suficiente (fezes, esputo, supurações de: ouvido, nariz, garganta, boca, olhos e pele);
- que os microrganismos passem para as mãos ou partes expostas do corpo do manipulador e que entrem em contato direto ou indireto com o alimento;
- que os microrganismos sobrevivam o suficiente para contaminar o alimento;
- que o alimento contaminado não seja submetido a tratamento capaz de destruir os microrganismos antes de ser consumido; e,
- que o número de microrganismo presente constitua dose infectante, ou que o tipo de alimento ou a sua condição de armazenamento permitam que os microrganismos se multipliquem até a dose infectante, ou produzam toxinas antes de serem consumidos.

É importante ressaltar que certas condições de saúde podem determinar que pessoas se tornem desqualificadas, permanentemente, para exercerem o trabalho de manipuladores. É o caso da febre tifóide (*Salmonella Typhi*) onde o indivíduo recupera-se, porém, torna-se portador assintomático. Outras condições podem acarretar suspensão temporária das atividades de manipulação de alimentos, até que sejam satisfatoriamente corrigidas, tais como, gastroenterite, gripe e cortes e ferimentos, sobretudo nas mãos, entre outras.

Não se deve, também, esquecer que a higiene pessoal dos manipuladores de alimentos constitui fator importante de contaminação dos produtos^{25, 45, 55, 57, 83}.

Cabe, entretanto, ressaltar que atividades de educação sanitária dirigidas aos manipuladores constituem as ações mais eficientes e econômicas para garantir a qualidade dos alimentos ^{54, 66}, na medida em que seu impacto é mais duradouro que por exemplo exames laboratoriais, que além de custo elevado não garantem que o manipulador esteja livre de se infectar logo após a colheita de material para análise.

Apenas a título de exemplo citam-se, a seguir, dois surtos causados por alimentos, envolvendo um número significativo de indivíduos, em que os manipuladores estiveram envolvidos.

O primeiro ocorreu na Tailândia, durante a realização de um Dia dedicado aos esportistas deficientes físicos. Das 1.210 pessoas que participaram do evento, 485 desenvolveram sintomas gastrointestinais (náusea, vômito e dor abdominal) após o jantar, com um período médio de incubação de 3:20 horas. Três itens do cardápio foram associados à ocorrência da doença, sendo considerado os “*éclairs*” o de maior risco relativo. Este alimento havia sido preparado na noite anterior e mantido à temperatura ambiente por 12 horas, antes de ser servido. Análises realizadas (swabs nasais) nos manipuladores de alimentos constataram presença de *Staphylococcus aureus* e *Bacillus cereus* ¹⁰¹.

O segundo refere-se a um surto ocorrido entre os consumidores de um Restaurante em Brasília – Brasil, onde 280 pessoas manifestaram sintomas de diarreia, vômito, febre, cólicas e dor de cabeça, entre 6 a 15 horas após o consumo de salada de batata. Isolou-se *Staphylococcus aureus* e *Salmonella Enteritidis*. Houve suspeita que o *S. aureus* fosse proveniente dos manipuladores, enquanto a *S. Enteritidis* estaria relacionada aos ovos utilizados na elaboração do molho da salada de batatas. Após exames, detectou-se que vários manipuladores eram portadores de *S. aureus* ¹⁵.

Papel dos responsáveis pelo treinamento dos manipuladores de alimentos

Parece consenso entre diversos autores a importância que a capacitação de manipuladores representa no sentido de minimizar a ocorrência de contaminações dos alimentos. Frequentemente, o treinamento de manipuladores é recomendado como uma medida eficiente e econômica de evitar surtos por DTAs^{1, 14, 39, 45, 48, 54, 55, 61}.

Os estabelecimentos envolvidos na elaboração de refeições - restaurantes comerciais, hospitais, cozinhas industriais e outros - contam em suas equipes com profissionais de diferentes formações acadêmicas - nutricionistas, engenheiros de alimentos, médicos veterinários, farmacêuticos, entre outros - os quais, em função das necessidades de serviço, recebem a atribuição de treinar os funcionários sob sua responsabilidade. Por outro lado, algumas organizações preferem transferir o cuidado com o treinamento para pessoas ou entidades especializadas neste tipo de atividade; neste caso também se está diante de profissionais com as mais diferentes formações que se encarregam de desenvolver programas de treinamento voltados para manipuladores de alimentos.

Na presente pesquisa, entende-se treinamento como o conjunto de ações educativas organizadas com finalidade específica de aprimorar uma competência ou conjunto de competências de um indivíduo ou grupo. Considerando-se competência as habilidades e comportamentos passíveis de treinamento²⁹.

Deluiz²¹ define competência profissional como a capacidade de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes, colocando-os em ação para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade em uma dada situação concreta de trabalho e em um determinado contexto cultural. E, Depresbiteres²² resume: é a capacidade de mobilização de saberes: saber-fazer, saber-ser e saber-agir.

O treinamento, como qualquer outra atividade educativa, requer atenção especial, envolvendo diversas fases desde o diagnóstico das necessidades, passando

pelo planejamento, execução, acompanhamento e avaliação, para que cumpra seu papel e não consista meramente em uma exigência legal^{29, 54}.

Salienta-se que a experiência e as habilidades do educador podem afetar positiva ou negativamente os resultados dos programas de capacitação⁸⁸.

No que diz respeito ao treinamento de manipuladores de alimentos, em termos de Brasil, uma primeira dificuldade refere-se ao baixo nível de escolaridade da população que atua nesta função²⁸. Todavia, o aspecto primordial do treinamento consiste em visar não somente aquisição de conhecimentos, mas mudança de comportamentos que o indivíduo internalizou desde a mais tenra idade e que fazem parte de sua cultura, mediante atividades variadas e participativas^{53, 109}. Este parece constituir o cerne da questão e o grande desafio para aqueles que atuam como responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos nas organizações.

O treinamento, como atividade educativa, pode desempenhar papel de destaque na promoção da saúde dos próprios manipuladores de alimentos, sendo essencial ao desenvolvimento de programas que visem a segurança alimentar dos consumidores.

OBJETIVOS

*“Aime la vérité, mais pardonne à l’erreur”
Voltaire
(Discours en vers sur l’homme,
De la liberté)*

Constituem objetivos do presente estudo

- identificar o perfil dos profissionais que treinam manipuladores de alimentos, com ênfase em sua preparação para atuarem como educadores;
- identificar as dificuldades para realizar treinamentos nas organizações e o que pode ser feito para superá-las;
- caracterizar os treinamentos desenvolvidos, em termos de:
  - situações em que são mais necessários, carga horária, horário mais propício, conteúdos abordados, estratégias metodológicas adotadas, recursos impressos e audiovisuais empregados; atividades de acompanhamento/manutenção e procedimentos de avaliação utilizados;
- analisar se os treinamentos que vêm sendo desenvolvidos constituem intervenções de educação em saúde e de promoção da saúde.

METODOLOGIA 38, 51, 59, 85, 107

*“Le meilleur moyen pour apprendre à se connaître,
c’est de chercher à comprendre autrui”*

André Gide

(Les Faux Monnayeurs)

Modalidade da pesquisa

Foi realizado um estudo descritivo mediante levantamento precedido de teste prévio do instrumento utilizado para coleta de dados. Foram realizadas entrevistas individuais com profissionais responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos, que desenvolvem suas atividades no Estado de São Paulo.

Amostra

Utilizou-se uma amostra não probabilística de conveniência por critério de acesso, composta de profissionais que, no momento da entrevista, já haviam ministrado algum tipo de treinamento para manipuladores de alimentos e que concordaram, voluntariamente, em participar de uma entrevista individual e responder a um questionário (Anexo 3) que serviu de base para a coleta de dados.

Para composição da amostra adotou-se os seguintes procedimentos: inicialmente, contatou-se os ex-alunos do Curso de Especialização em Vigilância Sanitária de Alimentos da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, turmas 1998/1999/2000/2001, buscando identificar aqueles que desenvolviam treinamento para manipuladores e que tivessem disponibilidade para participar das

entrevistas. Quanto àqueles que não desenvolviam atividade de treinamento, solicitou-se a indicação de outras pessoas que trabalhassem na área alvo deste estudo para serem contatadas.

Além destes profissionais, foram entrevistadas pessoas do conhecimento do grupo de pesquisa que exerciam atividade de treinamento para manipuladores e que se dispuseram a participar.

Foram entrevistadas todas as pessoas que concordaram em participar das entrevistas, independentemente do tipo de organização (privada/pública) para a qual trabalhavam, do ramo de atividade (comércio/indústria) ou porte da organização (pequeno/médio/grande). Os entrevistados em sua grande maioria trabalhavam no setor privado e exerciam atividades em: cozinhas industriais, restaurantes comerciais, fast-foods, hospitais, super ou hipermercados, serviços de refeições de bordo (*catering*), clubes, hotéis, merenda escolar, buffet e indústria de alimentos. Estes últimos pertenciam aos seguintes segmentos: apiário, aromas, bebidas, chocolate, congelados, doces, entreposto de pesca, frigorífico, laticínio, lingüiçaria, moinho de cereais, panificação, pratos prontos, produção de pastéis, produtos cárneos, produtos fatiados, tomates secos e usina de açúcar.

Em relação ao número total de respondentes (56), esclarece-se que foram feitas entrevistas até que se notou saturação/repetição das respostas, independentemente das características particulares de cada entrevistado.

Instrumento de pesquisa

Foi utilizado um questionário semi-estruturado, composto de 32 (trinta e duas) questões (Anexo 3), para realização de entrevistas individuais. Utilizou-se questões fechadas ou semi-fechadas com o objetivo de traçar o perfil dos treinadores e sua preparação para atuarem como educadores; caracterizar os manipuladores de alimentos e os treinamentos que vem sendo desenvolvidos, abrangendo desde carga horária, conteúdo, estratégia metodológica, recursos de ensino, formas de

acompanhamento e avaliação. Foram empregadas, também, questões abertas, buscando mediante opinião dos entrevistados, identificar as principais dificuldades sentidas para desenvolver treinamentos para manipuladores de alimentos e as medidas adotadas para superá-las, os resultados obtidos com o treinamento, o valor atribuído à preparação para atuar como educador e a percepção do treinamento como fator de segurança alimentar.

As entrevistas foram realizadas pelo pesquisador responsável pelo estudo e por 11 (onze) auxiliares de pesquisa, recrutados e treinados conforme especificado nos itens a seguir. Precedendo a realização da entrevista, cada um dos respondentes recebeu uma cópia do Termo de Responsabilidade do Pesquisador (Anexo 1) e foi lido o *rapport* (Anexo 2). Esclarece-se que o *rapport* tinha as seguintes finalidades:

- apresentar o pesquisador responsável e os objetivos da pesquisa;
- sensibilizar o respondente sobre a importância de sua colaboração no fornecimento de respostas sinceras; e,
- garantir o anonimato das respostas e o sigilo das informações prestadas.

Antes de sua aplicação, o instrumento foi submetido a um pré-teste.

Pré-teste do instrumento de pesquisa

Realizou-se teste prévio do instrumento, mediante entrevistas simuladas com 3 (três) profissionais que já haviam desenvolvido treinamento para manipuladores de alimentos. Estas pessoas, além de responderem aos quesitos opinaram sobre a clareza das perguntas e fizeram sugestões de alterações que propiciassem complementar os itens propostos, bem como, incluir novos tópicos de importância para a temática em pauta, obtendo-se, assim, o instrumento definitivo.

Recrutamento dos auxiliares de pesquisa

Foram recrutados auxiliares de pesquisa entre os alunos do Curso de Especialização em Vigilância Sanitária de Alimentos, turma de 2002. Foi explicado

aos alunos os objetivos da pesquisa e a tarefa que se esperava que executassem, sendo que dos 50 (cinquenta) alunos, 11 (onze) manifestaram interesse, tendo passado pelo treinamento para auxiliares de pesquisa. Todos os voluntários tinham nível universitário completo, sendo que em termos de cursos de graduação encontravam-se assim distribuídos: 4 (quatro) engenheiros de alimentos, 4 (quatro) médicos veterinários e 3 (três) nutricionistas.

Treinamento dos auxiliares de pesquisa

Foram treinados 11 (onze) auxiliares de pesquisa, todos com nível universitário completo os quais, juntamente com o pesquisador, foram responsáveis pela realização das entrevistas.

O treinamento abrangeu os aspectos a seguir discriminados:

1. Ética da pesquisa com seres humanos e postura dos auxiliares para realização de entrevistas, com ênfase nos aspectos de sigilo das informações recebidas e anonimato dos entrevistados;
2. Objetivos da pesquisa;
3. Atividades dos auxiliares, após o treinamento:
  - Contato inicial com possíveis participantes;
  - Realização das entrevistas – em data, horário e local da conveniência dos entrevistados;
  - Entrega periódica dos questionários respondidos;
  - Esclarecimento de dúvidas e suporte para realização das entrevistas pelo telefone do pesquisador responsável;
  - Reuniões periódicas para verificar o andamento da pesquisa.
4. Metodologia para realização das entrevistas:
  - ler e entregar para cada entrevistado o Termo de Responsabilidade do Pesquisador (Anexo 1);
  - ler o *rapport* (Anexo 2);
  - fazer as perguntas do questionário;

- ler a pergunta e imediatamente preencher a resposta no questionário;
  - preencher o questionário com letra legível;
  - usar exatamente as mesmas palavras que o entrevistado;
  - não interpretar ou resumir o que o entrevistado falar;
  - se o entrevistado não entender a questão, ler novamente;
  - se ele de todo não entender deixar em branco;
  - cuidado para não deixar os questionários com muitas respostas em branco.
5. Leitura do questionário em conjunto com os auxiliares.
  6. Simulação da entrevista, em duplas, cada auxiliar aplicou o questionário uma vez e respondeu ao questionário uma vez.
  7. Discussão e esclarecimento de dúvidas.
  8. Prestação de esclarecimentos quanto ao pagamento referente a cada questionário preenchido entregue.

Todos os auxiliares estavam munidos dos telefones para contato com o pesquisador responsável, durante a aplicação das entrevistas e de uma carta de apresentação, qualificando-o como membro do grupo de pesquisa.

Foram, ainda, marcadas 4 (quatro) reuniões para devolução dos questionários respondidos e prestação de esclarecimentos que se fizessem necessários.

Variáveis

Variáveis dependentes:

- Atuação como treinador de manipuladores de alimentos:
  - ❖ Opinião sobre situações em que existe necessidade de treinar manipuladores de alimentos;
  - ❖ Caracterização da população treinada e suas maiores dificuldades;
  - ❖ Opinião sobre o efeito da rotatividade de mão-de-obra para o treinamento;

- ❖ Opinião a respeito das pessoas que devem estar comprometidas com o treinamento de manipuladores de alimentos;
  - ❖ Dificuldades para treinar manipuladores de alimentos no âmbito das organizações e ao nível pessoal do treinador;
  - ❖ Soluções encontradas para superar/minimizar as dificuldades, tanto no âmbito das organizações quanto ao nível pessoal do treinador;
  - ❖ Caracterização dos treinamentos para manipuladores de alimentos ministrados em termos de carga-horária, diária e total e horário mais propício para o desenvolvimento da atividade;
  - ❖ Conteúdos básicos necessários para a formação dos manipuladores de alimentos;
  - ❖ Metodologia e recursos audiovisuais empregados no treinamento de manipuladores de alimentos;
  - ❖ Opinião sobre a eficácia da metodologia e recursos audiovisuais empregados;
  - ❖ Realização de atividades de acompanhamento e avaliação dos treinamentos para manipuladores de alimentos;
  - ❖ Opinião sobre o impacto e resultados do treinamento de manipuladores de alimentos.
  - ❖ Opinião sobre a importância do treinamento para a segurança alimentar.
- Preparação para atuar como educador:
    - ❖ Frequência a cursos curriculares e extracurriculares;
    - ❖ Razões para frequentar tais cursos;
    - ❖ Importância atribuída a este tipo de formação.

Variáveis independentes:

- Sexo;
- Idade (em anos completos);
- Formação acadêmica;
- Tempo de formado (em anos completos);

- Área de atuação;
- Regime de trabalho;
- Ramo de atividade.

Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu nos meses de março, abril e maio de 2002, mediante entrevistas individuais, previamente marcadas de acordo com a disponibilidade do entrevistado. Após a apresentação da pesquisa foi entregue o Termo de responsabilidade do pesquisador e foi lido o *rapport* que acompanha o questionário e, a seguir, foram formuladas as perguntas, tendo sido anotadas as respostas no próprio instrumento.

Foram entrevistadas 56 (cinquenta e seis) pessoas, considerando-se responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos todas as pessoas que em algum momento de sua vida profissional já haviam desenvolvido este tipo de atividade.

Análise e Processamento dos Dados

O instrumento de pesquisa utilizado forneceu um grande volume de informações, especialmente pelo fato da maioria das questões propiciarem respostas abertas e, mesmo naquelas em que o entrevistado deveria optar entre algumas alternativas, fornecidas pelo pesquisador, havia a possibilidade de acrescentar outras informações que os respondentes acreditassem ser pertinentes ao assunto. Visando facilitar a análise de dados procurou-se agrupar as respostas com conteúdos semelhantes, criando-se categorias que as abrangessem. Entretanto, algumas respostas dos entrevistados foram mantidas no texto final, por acreditar-se que continham informações essenciais para a compreensão do assunto de interesse da presente pesquisa. Visando salientar que se tratava das próprias palavras do entrevistados ela aparecem no texto entre aspas e em itálico.

Os dados quantitativos foram armazenados em um Banco de Dados, utilizando o software dBase III Plus e receberam apresentação tabular no próprio editor de texto Microsoft Word®97 for Windows.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

“Ouvimos e vemos conforme a nossa percepção, não existe comunicação objetiva. Ela se faz entre pessoas, e cada pessoa é um mundo à parte com seus subjetivismos, suas experiências, sua cultura, seus valores, seus interesses e suas expectativas”

Maria Júlia Paes da Silva

(A comunicação tem remédio: a comunicação nas relações interpessoais em saúde)

Considerações Preliminares

O presente estudo foi realizado a partir de uma amostra de conveniência, assim não pretende extrapolar os dados obtidos para o universo dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos em São Paulo-SP, todavia, fornece indícios consistentes de como vem sendo desenvolvida esta atividade.

Os resultados estão apresentados respeitando-se a seqüência das questões feitas aos entrevistados, conforme o instrumento de pesquisa utilizado para realização das entrevistas (Anexo 3). Como a maioria das questões eram abertas, procurou-se, na medida do possível, agrupar as respostas com conteúdos semelhantes em categorias abrangentes, todavia as respostas que pareceram ser mais significativas foram reproduzidas no texto, mantendo-as entre aspas e em itálico.

Chama-se atenção para o fato da maioria das perguntas haverem suscitado respostas múltiplas dos entrevistados, de tal modo que o número de respostas para

cada questão não é igual ao total de respondentes (56 pessoas) na apresentação tabular.

Na descrição dos dados pretendeu-se garantir o anonimato dos respondentes, conforme compromisso assumido com os entrevistados; e, de acordo com aspectos éticos relacionados às pesquisas envolvendo seres humanos⁹.

Caracterização dos entrevistados

Com o objetivo de caracterizar os participantes da presente pesquisa apresentam-se, a seguir, os dados referentes às questões de número 1 a 7 do instrumento de medida (Anexo 3), ressalta-se que todos 56 (cinquenta e seis) respondentes, no momento da entrevista, já haviam realizado treinamento para manipuladores de alimentos, desta forma, a questão 8 tornou-se irrelevante para esta apresentação de resultados. É fundamental destacar que, para todos profissionais entrevistados, o treinamento de manipuladores de alimentos constitui uma das tarefas de suas funções quer como funcionários de organizações na área de alimentos, quer como prestadores de serviço, provavelmente no caráter de consultores.

Do total de respondentes, 49 (87,5%) pertenciam ao sexo feminino e 7 (12,5%) ao sexo masculino (questão 1). A média de idade dos entrevistados (questão 2) foi de 29 anos com um desvio padrão de ± 7 anos, a seguir apresentam-se os dados referentes à idade dos entrevistados agrupados em faixas etárias.

Tabela 1. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo faixa etária, em anos. São Paulo-SP, 2002.

n = 56

Faixa etária	f	%
(questão 2)		
20 I---I 24	16	28,6
25 I---I 29	21	37,5
30 I---I 34	6	10,7
35 I---i 39	7	12,5
40 I---I 44	5	8,9
45 I---I 49	1	1,8
TOTAL GERAL	56	100,0

Em termos de formação acadêmica, respeitando-se a maior frequência de respostas, a amostra encontrava-se assim distribuída:

Tabela 2. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo formação acadêmica. São Paulo, 2002.

n = 56

Formação Acadêmica	f	%
(questão 3)		
Nutricionista	29	51,8
Engenheiro de Alimentos	10	17,8
Médico Veterinário	10	17,8
Farmacêutico	2	3,6
Biólogo	1	1,8
.....		
Outras Profissões		
Técnicos de Nutrição	3	5,4
Administrador de Recursos Humanos	1	1,8
TOTAL GERAL	56	100,0

Em relação ao tempo de formado (questão 4), a média foi de 6,6 anos e o desvio padrão de $\pm 5,4$ anos, encontrando-se os dados assim distribuídos:

Tabela 3. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo tempo de formado, em anos. São Paulo-SP 2002.

n = 56		
Tempo de formado	f	%
(questão 4)		
01 I---I 05	34	60,7
06 I---I 10	11	19,6
11 I---I 15	5	8,9
16 I---I 20	5	8,9
21 I---I 25	1	1,8
TOTAL GERAL	56	100,0

No que diz respeito à área de atuação, 49 (87,5%) trabalhavam no setor privado; 4 (7,1%) no setor público; e, 3 (5,4%) em ambos setores (questão 5). Quanto ao regime de trabalho (questão 6), 28 (50,0%) eram funcionários das organizações em que atuavam, enquanto 23 (41,0%) trabalhavam como prestadores de serviço e 5 (9,0%) desenvolviam atividades tanto como funcionários quanto como prestadores de serviço.

Faz-se, a seguir, algumas considerações em relação à prestação de serviços, pois praticamente a metade dos entrevistados trabalham neste regime. Trata-se de atividade árdua, na medida em que tais profissionais têm uma permanência parcial nas organizações, algumas horas semanais ou mensais, conforme o tipo de contrato, e portanto devem constantemente se adaptar a novas “culturas” – tipo de estabelecimento (restaurante comercial, cozinha industrial, fast food, entre outros), pessoas (manipuladores de alimentos, supervisores, proprietários etc), planta física do estabelecimento, filosofia da empresa, existência (ou não) de programas de qualidade e importância atribuída à segurança alimentar. Além de competentes, os

prestadores de serviço devem estar preparados para respeitar as peculiaridades de cada local.

No que concerne ao ramo de atividade em que exerciam suas atividades salienta-se que vários entrevistados, particularmente os prestadores de serviço, atuavam em mais de um segmento, portanto o total da Tabela 4 é superior ao número de pessoas entrevistadas, conforme já havia sido alertado nas considerações preliminares.

Tabela 4. Distribuição dos responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos entrevistados segundo ramo de atividade. São Paulo-SP, 2002.

n = 100		
Ramo de atividade*	f	%
(questão 7)		
Cozinha industrial	22	22,0
Indústria	16	16,0
Restaurante comercial	16	16,0
Fast-food	15	15,0
Hospital	11	11,0
.....		
Outros ramos de atividade		
Supermercado/hipermercado	11	11,0
Catering (Serviço de refeições de Bordo)	2	2,0
Clube	2	2,0
Hotel	2	2,0
Merenda escolar	2	2,0
Buffet	1	1,0

*Respostas múltiplas

As indústrias nas quais os entrevistados desenvolviam atividades de treinamento pertenciam aos seguintes segmentos: apiário, aromas, bebidas, chocolate, congelados, doces, entreposto de pesca, frigorífico, laticínio, lingüiçaria, moinho de cereais, panificação, pratos prontos, produção de pastéis, produtos

cárneos, produtos fatiados, tomates secos e usina de açúcar. Ressalta-se, também, neste item que, eventualmente, uma mesma pessoa atuava em vários tipos de indústria.

De maneira geral, os dados apresentados para caracterizar a amostra do presente estudo estão em concordância com o que se observa na área de alimentos, a saber, que existe uma grande maioria de profissionais formados em Nutrição, do sexo feminino e que desenvolvem suas atividades, principalmente em cozinhas industriais, seguidas das comerciais - aqui representadas pelos restaurantes e fast-food, bem como na indústria de alimentos. A faixa etária, assim como o tempo de formado, também parece estar de acordo com o existente no mercado de trabalho. Outro fato que corrobora os dados apresentados, refere-se à procura pelo Curso de Pós-graduação *lato sensu* Especialização em Vigilância Sanitária de Alimentos da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, cujos inscritos para o processo seletivo e alunos que vêm freqüentando tal curso mantêm proporções bastante semelhantes aos dados relativos aos entrevistados, obtidos nesta pesquisa. Ressalta-se que o referido curso conta com 5 (cinco) anos de existência.

Caracterização dos manipuladores de alimentos

Os dados a seguir, Tabela 5, representam uma caracterização da população de manipuladores de alimentos que vem sendo treinada pelos entrevistados, de acordo com sua percepção deste grupo de pessoas. Salienta-se que esta Tabela aparece organizada de acordo com a coluna referente a frequência (**f**), para chamar a atenção para as funções que foram mencionadas um maior número de vezes pelos respondentes.

Optou-se por incorporar o campo ramo de atividade, relativo à questão de número 7 do instrumento de pesquisa, visando uma melhor caracterização dos manipuladores de alimentos treinados.

Tabela 5. Caracterização dos manipuladores de alimentos que os entrevistados vêm treinando, de acordo com a nomenclatura das funções e frequência em que estas funções foram mencionadas; percepção dos entrevistados a respeito do sexo, da faixa etária e do grau de escolaridade predominantes nestas funções; e, ramo de atividade em que as funções foram referidas. São Paulo, 2002.*

n = 56

Nomenclatura das Funções** (questão 9)	Nº	Sexo			Faixa Etária						Grau de Escolaridade							Ramo de Atividade											
		M	F	A	A	B	C	D	E	F	1	2	3	4	5	6	7	C	C	F	H	H	I	M	R	S			
cozinheiro	47	41	3	3	-	7	31	10	1	-	3	19	26	3	-	-	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X			
ajud./aux. cozinha	27	16	3	8	-	19	17	3	-	-	2	10	18	4	-	-	-	-	X	X	X	-	X	-	-	X			
chefe cozinha	14	14	-	-	-	-	8	6	-	-	-	1	7	5	-	1	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X			
copeiro	11	-	10	1	-	3	7	2	-	-	-	3	5	2	-	-	-	-	X	X	X	X	X	-	X	-			
açougueiro	10	10	-	-	-	3	5	2	-	-	1	3	4	3	-	-	-	-	X	X	-	-	X	-	-	X			
ajud./ auxiliar serviços gerais	9	7	-	2	-	7	2	-	-	-	2	5	3	1	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	X			
gerente	8	8	-	-	-	-	8	2	-	-	-	-	2	7	1	-	-	-	X	-	X	-	-	X	X				
confeiteiro	8	6	2	-	-	3	5	2	-	-	-	3	3	3	-	-	-	X	X	-	X	X	-	-	-	X			
operador	8	6	-	2	1	6	6	1	-	-	1	5	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-			
atendente	8	1	2	5	-	6	3	-	-	-	1	2	4	2	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-			
estoquista	7	7	-	-	-	4	4	-	-	-	-	1	2	4	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	X	-			
padeiro	7	6	1	-	-	1	5	1	-	-	-	3	3	1	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X			
meio oficial	7	6	-	1	-	2	6	-	-	-	-	1	5	1	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	X	-			
encarregado	5	3	-	2	-	4	4	-	-	-	-	-	4	6	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-			
balconista	5	-	3	2	-	1	5	1	-	-	-	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X			
peixeiro	5	5	-	-	-	2	3	-	-	-	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X			
auxiliar	4	2	1	1	-	4	1	-	-	-	1	2	1	1	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	X			
ajud./auxiliar confeiteiro	3	1	1	1	-	2	1	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	X			
ajud./auxiliar padeiro	3	2	1	-	-	2	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X			
encarregado cozinha	3	3	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-			
faxineiro	3	3	-	-	-	1	2	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	-			
garçon	3	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-			
líder cozinha/produção	3	2	1	-	-	1	2	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	-			
saladeiro	3	2	1	-	-	1	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	X	-	-	-	-	X	-			

continua

Nomenclatura das Funções** (questão 9)	Nº	Sexo			Faixa Etária						Grau de Escolaridade							Ramo de Atividade									
		M	F	A	A	B	C	D	E	F	1	2	3	4	5	6	7	C	C	F	H	H	I	M	R	S	H
ajud./auxiliar açougueiro	2	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
ajud./auxiliar almoxarifado	2	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-
ajud./auxiliar peixeiro	2	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
ajud./auxiliar produção	2	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	X	-	-	X	-	-	-	-
chapeiro	2	2	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	X	-	-	X	-	-	-	-	-
chefe	2	2	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	X	-	-
dosimetrista	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-
manipulador	2	1	1	-	-	-	2	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
nutricionista	2	2	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-
proprietário	2	2	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	-
servente geral	2	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-
supervisor	2	2	-	-	-	1	2	2	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-
ajud./auxiliar frios	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
ajud./auxiliar masseiro	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
ajud./auxiliar nutrição	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-
almoxarife	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
assistente operacional	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-
barman	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-
chef internacional	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-
chefe departamento	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
conferente	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
encarregado frios	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
encarregado de frutas, verduras e legumes	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
envasador	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
gard manger	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-
masseiro	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
merendeira	1	-	1	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-
monitor frios	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
motoboy	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-
operacional	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X

continua

Nomenclatura das Funções** (questão 9)	Nº	Sexo			Faixa Etária						Grau de Escolaridade							Ramo de Atividade									
		M	F	A	A	B	C	D	E	F	1	2	3	4	5	6	7	C	C	F	H	H	I	M	R	S	
																		I	I	F	O	O		E	C	H	
recepcionista	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	
reprocessador	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	
rotulador	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	
stafs técnicos (assessores qualidade)	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	
técnico de nutrição	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	

** Respostas múltiplas

* **Observação:** nas colunas referentes a faixa etária e grau de escolaridade alguns entrevistados atribuíram mais de uma categoria para uma mesma função, portanto a somatória dos valores encontrados, em alguns casos, é maior que o número de vezes que a função foi mencionada, conforme o Nº = Número, pois pode ter ocorrido do entrevistado considerar que aquela função compreendia pessoas com duas ou mais faixas etárias, o mesmo em relação ao grau de escolaridade.

LEGENDA

Nº = número

Sexo: M = masculino; F = feminino; A = ambos

Faixa etária: A = menores de 18 anos; B = 18 a 25 anos; C = 26 a 40 anos; D = 42 a 55 anos; E = maiores de 55 anos; F = não sabe informar

Grau de escolaridade: 1 = analfabeto; 2 = ensino fundamental até 4ª série; 3 = ensino fundamental 5ª/8ª série; 4 = ensino médio; 5 = universitário; 6 = outro; 7 = não sabe informar

Ramo de atividade: C = catering, CI = cozinha industrial, FF = fast-food, H = hospital, HO = hotel, I = indústria, ME = merenda escolar, RC = restaurante comercial, SH = supermercado/hipermercado

Diante dos dados apresentados na Tabela 5, a primeira constatação refere-se à predominância do “sexo masculino” na grande maioria das funções; este fato adquire relevância particular por estar em contraposição ao perfil dos entrevistados o qual revelou-se predominantemente feminino.

Do ponto de vista do relacionamento interpessoal, essencial para o desenvolvimento das atividades de treinamento ⁴³, assim como de acompanhamento no dia-a-dia dos manipuladores, esta constatação pode revestir-se de importância particular, na medida em que a população masculina culturalmente apresenta comportamento machista e a própria sociedade parece atribuir status desigual a homens e mulheres, considerando que estas devem submeter-se ao homem, respeitá-lo e depender dele ^{42,76}. Esta problemática foi percebida pelos entrevistados, pois um deles verbalizou que existe *“resistência a mulheres jovens ensinando pessoas mais velhas ou homens, devido ao machismo.”*

Assim, mesmo que não seja verbalizada, esta condição pode influenciar subliminarmente o relacionamento, dificultando que as ordens ou informações sejam acatadas pelos manipuladores ²⁰. Existe claro antagonismo entre funcionários antigos e treinadores com menor experiência/idade na cozinha ⁹⁹. Talvez estas condições interfiram mesmo na percepção dos manipuladores a respeito de serem passíveis de causar risco aos consumidores ao não seguir os procedimentos higiênico-sanitários adequados; ou talvez eles não se sintam predispostos a assumir que desconhecem os procedimentos adequados e sintam dificuldade para admitir sua ignorância e pedir ajuda a pessoas do sexo oposto ²⁰.

A função mencionada com maior frequência foi a de cozinheiro, sendo comum a praticamente todos os ramos de atividade dos entrevistados. Observa-se que algumas funções são comuns a diversos ramos de atividade, como o caso de ajudantes/auxiliares, chefes de cozinha e copeiro; enquanto outras são exclusivas como atendente, garçon ou balconista.

No que diz respeito aos dados referentes à faixa etária dos manipuladores houve maior concentração nas idades entre 18 e 40 anos, o que parece lógico, pois constitui o grupo populacional dos jovens e jovens adultos com toda força e disposição para trabalhar. As atividades desempenhadas pelos manipuladores de alimentos requerem pessoas que possam submeter-se a jornadas de trabalho em pé, em condições ambientais estressantes de calor e frio, que tenham força física para carregar e transportar mercadorias, manusear equipamentos e utensílios, ou que, ainda, submetam-se a tarefas repetitivas em uma linha de montagem.

Em relação ao grau de escolaridade, nota-se que os analfabetos eram pouco freqüentes, sendo que no segmento industrial, segundo informação de entrevistado não são mais admitidas pessoas sem uma escolaridade mínima. Na opinião dos entrevistados, a maior parte dos manipuladores de alimentos têm até ensino fundamental completo, todavia esta constatação parece estar em desacordo com as resposta à questão 10, de que uma das maiores dificuldades desta população constitui a baixa escolaridade (Tabela 6). Esta dificuldade foi apontada como sendo a de maior freqüência, concordando com dados de pesquisa anteriormente realizada em um grupo de indivíduos semelhante ao referido pelos entrevistados ²⁸.

Na realidade, provavelmente, a maioria dos manipuladores de alimentos não possui o ensino fundamental completo, pois apesar dos progressos no campo educacional que o Brasil tem realizado, a população economicamente ativa (PEA) mal atinge 6 anos de estudo e inclui quase um terço de analfabetos, absolutos ou funcionais ⁶².

Sabe-se também que, dadas as condições do sistema educacional brasileiro, o fato de haver freqüentado as séries do ensino fundamental não garante a competência do indivíduo em relação ao domínio das habilidades de comunicação oral e escrita, assim como de interpretação. Lembra-se, também, que esta população não provém apenas do Estado de São Paulo, e as condições das escolas nas regiões menos privilegiadas do país são ainda mais problemáticas. Certamente o grau de

escolaridade dos manipuladores constitui um ponto relevante a ser considerado no planejamento das atividades de treinamento.

Em relação às funções preferencialmente femininas, destacam-se as de cozeira e merendeira. Esta última, apesar de ter sido mencionada apenas uma vez, merece atenção, pois representa o conjunto de funcionárias da rede de escolas de um Município que atendem crianças, ou seja consumidores mais suscetíveis às DTAs. Entre as cozeiras o perfil de idade e escolaridade não se mostrou muito diferente daquele das funções predominantemente masculinas, todavia para as merendeiras houve um maior espectro no que concerne à abrangência de idades, enquanto sobre a escolaridade o informante não soube definir o grau, talvez pela diversidade de pessoas que esta função estava comportando.

Tabela 6. Percepção dos entrevistados em relação às maiores dificuldades da população de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 112		
Dificuldades da população de manipuladores de alimentos * (questão 10)	f	%
Nível de escolaridade baixo/dificuldade de expressão		
oral/escrita/interpretação	27	24,1
Dificuldade de assimilação de conteúdos teóricos/abstratos	16	14,3
Falta de percepção da importância da manipulação adequada	15	13,4
Desinteresse/desmotivação	13	11,6
Dificuldade de aprender coisas novas/aceitar mudanças	8	7,1
Nível sócio-cultural baixo	7	6,2
Diferenças de processo entre trabalho e casa	5	4,5
Vícios de outras empresas	3	2,7
Dificuldade de manter o padrão dos procedimentos	3	2,7
Dificuldade de mostrar se compreenderam	2	1,7
Baixos salários	2	1,7
Falta de recursos próprios para estudar/atualizar-se	2	1,7
continua		

Dificuldades da população de manipuladores de alimentos * (questão 10)	f	%
Dificuldade de entender que volume de produção e higiene não são incompatíveis	1	0,9
Dificuldade de relacionamento com clientes	1	0,9
Dificuldade em seguir a hierarquia	1	0,9
Falta de infra-estrutura	1	0,9
Falta de disciplina	1	0,9
Falta de tempo para realização de treinamento devido à redução da mão-de-obra	1	0,9
Dificuldade em visualizar a aplicação da teoria na prática	1	0,9
Influência de superiores com hábitos errados	1	0,9
Idade (ter que aprender de novo)	1	0,9

* Respostas múltiplas

Tendo em vista o perfil dos manipuladores de alimentos apresentado na Tabela 5, as maiores dificuldades apontadas pelos respondentes, em relação a esta população, são coincidentes, na medida em que a mais freqüente refere-se à questão da escolaridade, seguida da dificuldade de compreender conteúdos abstratos e de visualizar a importância da manipulação adequada para garantir a qualidade higiênico-sanitária dos alimentos.

Segundo depoimento de entrevistado: *"A falta de escolaridade dificulta a obtenção de resultados mais satisfatórios das atividades de treinamento. Os resultados são parciais, pois torna-se difícil aprofundar as justificativas dos procedimentos. Há necessidade de metodologias que as causas cheguem aos cuidados. As condições da população sócio-econômica menos privilegiada impedem-na de ter hábitos higiênicos, pois moram em favelas. Estas pessoas dependem de investimento da empresa em que trabalham para se qualificarem, não têm renda e nem consciência da necessidade de qualificação profissional. Ficam à mercê da empresa, não têm iniciativa ou recursos para serem autodidatas. O acesso à literatura é restrito e mesmo que quisessem teriam dificuldade de encontrar*

material, pois não existe disponível em bancas de jornais ou locais de fácil acesso para estas pessoas.”

De modo geral, a baixa escolaridade torna mais trabalhosa a tarefa do educador, sobretudo ao tratar com pessoas adultas e mais resistentes à mudança^{18, 24}. Assim, *“A condição sócio-econômica gera barreiras, bem como, a idade por ter que aprender de novo”*, de acordo com um dos entrevistados.

Todavia, se ao tratar com grupos de pessoas com baixa escolaridade exige-se maior habilidade por parte do educador, pode-se procurar reverter esta desvantagem utilizando abordagens que dêem voz a estes indivíduos, estimulando-os a suprir suas deficiências e a se tornarem agentes da própria mudança. A postura do responsável pelo treinamento e as estratégias metodológicas por ele adotadas são de primordial importância neste contexto. Outro fato relevante, que se deve ter em mente ao treinar pessoas com baixa escolaridade, é que ausência de estudos formais não significa obrigatoriamente déficit intelectual, ou seja, falta de capacidade ou potencialidade de aprender.

Lembra-se que toda mudança pressupõe algo de novo que causa incerteza e afeta psicologicamente as pessoas, provocando medo e gerando resistência, por isso constitui prioridade entender porque as mudanças são necessárias. Este fato deve ser levado em consideração sempre que se pretender introduzir modificações em processos, métodos de trabalho, e especialmente, no comportamento dos indivíduos. Antes de tudo é necessário planejar a mudança, estabelecendo estratégias que pouco a pouco substituam condições e condutas de um paradigma em direção a outro melhor adaptado à realidade e aos objetivos da organização³³. No caso dos manipuladores de alimentos salientam-se as diferenças *“entre os processos em sua residência e na indústria”* ou local de trabalho. Conforme os dizeres de outros entrevistados *“a realidade dos funcionários é diferente de onde ele trabalha, criando um confronto: trabalho versus casa.”*; ou ainda, existe *“falta de valores básicos trazidos de casa, do que é correto sanitariamente”*. Assim, ao planejar ações voltadas para os manipuladores de alimentos faz-se necessário descobrir quais as

práticas existentes entre eles e o que tais práticas representam para estas pessoas em termos de valores, e evidenciar que as novas práticas, em relação às anteriores, têm vantagens para o grupo ¹¹⁴. Deve-se buscar a construção de um novo saber em conjunto com os manipuladores, onde eles passem a sujeitos participantes do processo e não mero receptores de informações, que na maior parte das vezes são opostas àquelas de sua existência.

Outro elemento que dificulta a mudança refere-se aos vícios que os funcionários adquiriram no transcorrer de sua vida profissional, em outras empresas. O processo de convencimento para mudar estes hábitos é longo e exige, além de muita paciência, o envolvimento de todos na organização para formar um time com a mesma linguagem e os mesmos objetivos, voltados para a segurança alimentar. Vários entrevistados mencionaram o problema de vícios trazidos pelos manipuladores de alimentos e o quanto estes repercutem negativamente na atividade de treinamento. Pode-se formular, então, um voto de que “bons vícios”, decorrentes de um processo educativo bem conduzido, também se propaguem e sejam levados por funcionários bem treinados de uma organização para outras e mesmo para suas casas e comunidade, modificando a qualidade de vida das pessoas envolvidas e contribuindo para a promoção da saúde.

É preciso buscar soluções que minimizem os efeitos destas dificuldades. Assim, faz-se mister conhecer bem a cultura dos manipuladores de alimentos, observá-los no cotidiano para identificar os pontos fracos em relação à manipulação adequada, trocar informações procurando compreender os porquês de suas ações, assim como perceber a dinâmica das relações interpessoais na área de trabalho (liderança, relacionamento afetivo e outros), verificar o comportamento dos supervisores/gerentes/proprietários, enfim conhecer o melhor possível as condições de trabalho e os maiores perigos em termos de segurança alimentar para os consumidores ^{7, 24, 33}. Em seguida, deve-se priorizar as ações a serem realizadas, se possível envolvendo supervisores, gerentes e proprietários e/ou cúpula da empresa, buscando seu apoio e comprometimento com a mudança, garantindo que partilhem

da mesma visão do responsável pelo treinamento, o que possibilitará uma linguagem comum e o suporte dos dirigentes ³³.

Apenas depois destes passos é que se torna viável implantar o programa de treinamento, respeitando as disponibilidades de horário e de local para sua realização. Normalmente os funcionários sentem-se envergonhados de assumirem que desconhecem os procedimentos corretos, daí ficarem inibidos durante o treinamento e, muitas vezes, aparentarem até certo desinteresse. Antes de iniciar o treinamento é preciso quebrar esta camada de gelo, colocando-os a vontade, desinibindo-os e incentivando-os a esclarecerem suas dúvidas. Este tipo de atividade requer prática, assim se a empresa puder contar com o suporte de profissional da área das ciências humanas certamente a tarefa será facilitada. Mas, caso isso não seja possível, por tratar-se de uma empresa pequena, ou de uma consultoria que não disponha de pessoal especializado, e, caso o responsável pelo treinamento de manipuladores não possua este tipo de competência, sugere-se que busque capacitar-se em cursos, leituras ou com colegas para que venha a desenvolver habilidades que o levem a conquistar e motivar os participantes.

Quanto às dificuldades relativas à aprendizagem de conceitos abstratos, a solução passa pela preparação do treinamento. Conforme depoimento dos entrevistados *“os manipuladores têm dificuldade de compreensão, pois não assimilam as coisas que não enxergam”*; ou *“acham que contaminado é só o que é visível ou perceptível pelo olfato”*, mesmo porque os alimentos com contaminação biológica, na grande maioria das vezes, não apresentam alterações perceptíveis, salvo quando há deterioração provocada por microrganismos. Constitui prioridade fazê-los visualizar os problemas que a manipulação inadequada pode gerar para os alimentos e para os consumidores, através da utilização de recursos de ensino variados e de fácil compreensão, bem como mediante a conscientização de suas responsabilidades ^{24,77}. Em relação aos recursos de ensino, pode-se pensar em ir além dos audiovisuais, buscando contemplar todos os sentidos: audição, visão, olfato, paladar e tato.

A falta de conhecimento sobre as consequências da contaminação por alimentos torna as pessoas menos alertas para este problema, assim como para suas repercussões na saúde da população e para os problemas econômicos decorrentes ¹¹⁵.

No que concerne à existência de rotatividade entre os funcionários houve praticamente o mesmo número de respostas afirmativas e negativas, 29 e 27 respectivamente. Na Tabela 7, apresentam-se as respostas dos entrevistados por ramo de atividade, a fim de chamar a atenção para os segmentos em que a rotatividade foi mais mencionada. Esclarece-se que como vários entrevistados atuavam em mais de um ramo de atividade o total de respostas ultrapassa o total de respondentes.

Os dados parecem indicar que a maior rotatividade vem ocorrendo nas cozinhas industriais, de acordo com a Tabela 7, todavia deve-se lembrar que os restaurantes comerciais e os fast-foods, se somadas as respostas, parecem igualmente contar com uma rotatividade acentuada e mesmo na indústria os dados fornecidos não foram muito diferentes. Portanto, os resultados parecem indicar a existência de rotatividade em todos os setores. Este fato reveste-se de importância em relação ao treinamento, na medida em que pode funcionar como um estímulo negativo para os proprietários investirem em funcionários que têm uma probabilidade grande de, a curto prazo, deixarem a organização.

Tabela 7. Opinião dos entrevistados sobre a existência de rotatividade de mão-de-obra por ramo de atividade. São Paulo-SP, 2002.

n = 96

Ramo de atividade* (questão 11)	Rotatividade			
	sim**		não***	
	f	%	f	%
Cozinha industrial	15	15,6	7	7,3
Indústria de alimentos	12	12,5	4	4,2
Restaurante comercial	10	10,4	6	5,2
Fast-food	8	8,3	7	7,3
Hospital	6	6,2	5	5,2
Outros	9	9,4	7	7,3

* Respostas múltiplas

** existe rotatividade

*** não existe rotatividade

Na literatura, estudo publicado pela OMS ¹⁰⁹ informa que a manipulação de alimentos é uma atividade de baixo status e remuneração pequena, contando com pessoas pouco motivadas; e, onde a rotatividade é grande. Outro texto, da mesma entidade, enfatiza que não é fácil manter controle sobre os manipuladores em relação à rotatividade e que por esta razão a educação desta população quase sempre é negligenciada ¹¹⁴. Outro estudo, do País de Gales, Reino Unido, chama atenção para a visão corrente de que treinar funcionários os torna atraentes para a concorrência aumentando a rotatividade ⁶⁵, este comentário é corroborado por um dos entrevistados que afirmou “*Não se quer treinar, também, porque o funcionário vai sair e beneficiar a concorrência.*”. Nota-se que as organizações, de maneira geral, não incorporaram, ainda, os princípios de promoção da saúde a sua filosofia, deixando de investir nos recursos humanos devido a uma visão imediatista voltada para o lucro.

Ao serem questionados sobre o que pode ser feito para minimizar a rotatividade, em particular em relação ao treinamento, os entrevistados que forneceram sugestões referiram a necessidade de aperfeiçoar o processo de seleção dos manipuladores, entretanto, este fato constitui uma dificuldade, pois grande parte das pessoas que trabalham nesta ocupação ou não contam com experiência anterior ou são oriundas de outras atividades que nada têm a ver com alimentos, como o segmento da construção civil e, conforme mencionou um dos entrevistados da “*indústria metalúrgica*”, provavelmente, devido à recessão econômica e ao conseqüente desemprego, que obrigam os indivíduos a procurarem colocação nos segmentos do mercado de trabalho em que existe oferta de vagas.

Outras sugestões apontadas foram a de treinar os funcionários antes de iniciarem suas atividades ou fazer treinamentos de reciclagem constantes, tais procedimentos apesar de serem ideais, oneram igualmente os custos financeiros com a atividade de treinamento. Salienta-se que alguns entrevistados enfatizaram a necessidade de melhorar as condições de trabalho e os salários dos funcionários, e, outros disseram que o treinamento não interfere absolutamente na rotatividade da mão-de-obra.

Ainda em relação à questão da rotatividade da mão-de-obra, um dos entrevistados informou que a “*rotatividade tem caído por causa do desemprego. Atualmente, o funcionário valoriza mais as normas que lhe são passadas, pois se não trabalhar direito perde o emprego. No ramo de refeições coletivas o investimento em treinamento é mínimo - uma vez por ano, e, a rotatividade é a desculpa para não investir, mas faz-se necessário investimento sistemático em todos os estabelecimentos para que o funcionário mesmo que mude já tenha passado por um treinamento. É preciso mudar a cabeça do empresário, sua cultura. É importante o papel das associações de classe, fornecendo cursos, criando cooperativas.*”. A idéia de que deve-se treinar, mesmo que o funcionário mude de empresa, expressa nas palavras do entrevistado traz uma contribuição de valor, na medida em que denota a importância de se criar uma cultura de segurança alimentar, e que o investimento em

treinamento para os manipuladores de alimentos constitui benefício social, na verdade promoção da saúde.

De acordo com esta visão ampliada do treinamento outros entrevistados assim se manifestaram: “...*Pode-se fazer com que o funcionário perceba que recebendo treinamento permanecendo no restaurante ele pode melhorar seu conhecimento e sua qualidade profissional.*”; “*Os treinamentos têm utilidade para a vida particular do funcionário (extra-profissional) e devem ser mais participativos*”; e, deve-se “*Tentar montar uma equipe multiprofissional para educar a sua família, seu lado pessoal.*”.

Dados referentes ao treinamento de manipuladores de alimentos

Os manipuladores de alimentos podem ser considerados responsáveis pela segurança alimentar dos consumidores assim como os pilotos e capitães pela dos passageiros ¹¹⁶. Educação e treinamento são elementos vitais para os programas de segurança alimentar ¹⁰⁹.

Tabela 8. Percepção dos entrevistados em relação às pessoas que devem estar comprometidas com o treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

			n = 124
Pessoas que devem comprometer-se com o treinamento*	f	%	
(questão 12)			
Cúpula da empresa (proprietário, diretores, presidente, outros)	20	16,1	
Gerentes	28	22,6	
Supervisores	30	24,2	
Funcionários administrativos	12	9,7	
Funcionários operacionais	28	22,6	
			continua

Pessoas que devem comprometer-se com o treinamento* (questão 12)	f	%
Outros		
Encarregados e chefes de setor	1	0,8
Promotores e representantes	1	0,8
Toda a organização	1	0,8
Funcionários do controle de qualidade	1	0,8
Visitantes e consumidores	1	0,8
Cliente direto	1	0,8

* *Respostas múltiplas*

Segundo os entrevistados as pessoas que devem estar mais diretamente envolvidas no treinamento de manipuladores de alimentos são os supervisores, os próprios manipuladores e os gerentes, conforme dados da Tabela 8.

Parece unânime, na literatura, o fato de gerentes constituírem o ponto crucial para implementar mudanças de comportamento no local de trabalho ^{65, 113, 116}, todavia, além destes é essencial o comprometimento de todos os funcionários da organização no intuito de criar procedimentos que levem à qualidade e à segurança alimentar. Na verdade, se não houver tal compromisso, por exemplo, de uma área administrativa como a de compras, pode-se comprometer a segurança dos alimentos pela falta de produtos para higienização, entre tantas outras falhas passíveis de ocorrerem. Por outro lado, conforme lembrou um dos entrevistados, este comprometimento deve estender-se até os visitantes e consumidores. Lembra-se que, no Município de São Paulo, existe legislação que garante aos consumidores o direito de visitar as cozinhas dos estabelecimentos comerciais ⁶. Este fato pode comprometer a qualidade dos alimentos servidos, caso os visitantes não utilizem proteção adequada, tais como: gorro, avental e máscara.

De acordo com os entrevistados, o compromisso com as atividades de treinamento faz parte da filosofia da empresa, em praticamente um terço das organizações representadas neste estudo, tendo sido esta a razão mais apontada para

realizar treinamentos para manipuladores de alimentos nas empresas. A segunda razão com maior frequência de indicações refere-se ao treinamento motivar os funcionários, tópico que será mais detalhadamente explorado posteriormente, quando da discussão da questão de número 16.

Salienta-se que dois entrevistados elegeram razões de grande importância para a realização de treinamentos. O primeiro afirmou que representa um diferencial da empresa, assim entende-se que o treinamento pode auxiliar a organização a garantir sua sobrevivência num mercado extremamente competitivo onde “*só vão sobreviver as empresas que tiverem certo nível de profissionalismo.*”. O segundo, complementando o pensamento do primeiro referiu que constitui exigência de adequação ao mercado, voltado para a qualidade do produto. Pode-se ir além, e afirmar que a qualidade estará refletindo a segurança para os consumidores ^{26, 27, 55}.

Tabela 9. Percepção dos entrevistados sobre as razões para realizar treinamento nas organizações que atuam. São Paulo-SP, 2002.

	n = 124	
-	Razões para realizar treinamento	f %
	(questão 13)	
-	É uma exigência legal	21 16,9
	Faz parte da filosofia da empresa	47 37,9
	Motiva os funcionários	35 28,2
	Funciona como prêmio para os bons funcionários	11 8,9
	É uma forma de “punir” os maus funcionários	4 3,2
	Em branco	1 0,8
	.....	
	continua	

Razões para realizar treinamento (questão 13)	f	%
Outras razões		
Faz com que as pessoas comecem a participar mais.	1	0,8
Informa sobre procedimentos e condutas a serem adotadas	1	0,8
Cumprimento da norma da empresa, por exemplo: ISO		
Quando ocorre surto	1	0,8
Torna-se um diferencial da empresa	1	0,8
Exigência de adequação ao mercado, qualidade do produto	1	0,8
<i>* Respostas múltiplas</i>		

Neri ⁶⁷, referindo-se às mudanças nas relações de trabalho analisa a globalização, conforme o Quadro a seguir, com o qual parece estar de acordo a percepção expressa por estes entrevistados, sobretudo ao enfatizar a satisfação dos clientes e o enfoque voltado para cliente e mercado ^{40, 67}.

Quadro 1 : Mudanças nas relações de trabalho: Globalização

ONTEM	HOJE
• mercado local	• mercado global
• custo + lucro = preço	• preço – custo = lucro
• enfoque no produto e na tecnologia	• enfoque no cliente e no mercado
• longos ciclos de vida dos produtos	• ciclos de vida curtos
• produção em massa/economia de escala	• manufatura flexível/pequenos lotes
• mão-de-obra	• pessoas
• o consumidor vem depois dos lucros	• lucros vêm da satisfação dos clientes
• foco na organização, na burocracia	• foco no negócio, na capacidade de empreender
• enfoque no chefe	• enfoque no grupo

* Fonte: Neri AA, Competência para a maturidade profissional. In: Neri AA (org.). **Gestão de RH por competência e a empregabilidade**. Campinas, SP, Papirus, 1999. p. 99.

Dentre as situações em que se deve treinar os manipuladores de alimentos, na percepção dos entrevistados, duas foram indicadas praticamente o mesmo número de vezes: a reciclagem e o treinamento de admissão, conforme evidenciado na Tabela 10.

Diversos estudos apontam para a necessidade de reciclagem dos treinamentos^{17, 29}, sobretudo em razão dos manipuladores, após um período de tempo, voltarem aos hábitos anteriores⁶⁵, todavia deve-se evitar conteúdos repetitivos, pois estes levam à apatia dos funcionários⁶⁵. O ideal é que os conteúdos sejam sempre acrescidos de novas informações de maneira a constituírem uma espiral, com ciclos cada vez mais abrangentes, e não um círculo vicioso.

Verdadeiros programas de educação em saúde devem contemplar formas diversificadas de transmitir suas mensagens. Assim, após a realização de um treinamento e antes da próxima reciclagem, pode-se prover os locais de trabalho de materiais, tais como cartazes, fotos, adesivos que mantenham vivas as informações abordadas.

Tabela 10. Percepção dos entrevistados acerca das situações em que se deve treinar os manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

			n = 109
Situações em que o treinamento deve ocorrer*	f	%	
(questão 14)			
Reciclagem periódica	25	22,9	
Admissão/contratação	24	22,0	
Quando ocorrer não conformidade/problema/contaminação	22	20,2	
Quando ocorrer mudança de função/processo	11	10,1	
Contínuo	8	7,3	
No dia-a-dia para fazer correções	4	3,7	
Quando ocorrer redução do quadro/redistribuição de tarefas	3	2,8	
Inauguração de unidade/lançamento de produto	3	2,8	
			continua

Situações em que o treinamento deve ocorrer*	f	%
(questão 14)		
Para implantar sistema de qualidade	3	2,8
Quando houver mudança na legislação	2	1,8
Para melhorar as Boas Práticas de Fabricação	2	1,8
Quando ocorrer desmotivação	1	0,9
Após uma avaliação	1	0,9

* *Respostas múltiplas*

O treinamento de admissão propicia ocasião de informar ao funcionário as normas e procedimentos da empresa, bem como conscientizá-lo das responsabilidades da função que irá assumir, particularmente em relação à segurança alimentar e sua importância para o próprio manipulador e para os consumidores. Constitui, ainda, momento privilegiado para integrar o funcionário à equipe com a qual deverá interagir ²⁹.

Quanto ao treinamento quando da ocorrência de não conformidade, situação apontada por 22 entrevistados, ressalta-se que é inegável que a correção deverá ser feita no mais breve espaço de tempo, demonstrando aos envolvidos os “porquês” da falha e como superá-la. Entretanto, o treinamento tem uma função maior que meramente corretiva, deve ser preventivo e pró-ativo, permitindo ao treinando identificar suas falhas, assim como a maneira de saná-las, tornando-o um indivíduo mais participante e mais crítico. O treinamento não deve funcionar como um extintor de incêndios para resolver problemas e depois ser abandonado.

De maneira geral, os treinamentos enquadram-se nos quatro modelos a seguir referidos ²⁹:

1. Treinamento introdutório, de integração ou de admissão. Busca apresentar a empresa ao(s) ingressante(s), integrando-o(s). Este tipo de treinamento pode abranger aspectos, tais como:
  - significado social da empresa;

- objetivos e metas;
  - hierarquia e fluxo de trabalho;
  - direitos e deveres;
  - normas e regulamentos;
  - relações interpessoais;
  - outras informações necessárias para o desempenho das funções na organização.
2. Treinamento para exercer o cargo/função. Visa desenvolver conhecimentos, habilidades, atitudes relacionadas ao desempenho de um posto de trabalho. Aqui incluídos o treinamento de reciclagem e o treinamento contínuo.
  3. Treinamento para mudança tecnológica. Tem por objetivo adaptar o(s) funcionário(s) a uma nova rotina ou equipamento que será introduzido no processo de trabalho.
  4. Treinamento para assumir tarefas de maior complexidade, ou ampliação das potencialidades, que alguns caracterizam como desenvolvimento. Visa preparar o(s) indivíduo(s) para um novo cargo/função de maior complexidade/responsabilidade na empresa/instituição.

Na visão dos entrevistados a falta de disponibilidade de horário por parte dos manipuladores e a falta de recursos financeiros por parte da empresa constituem as duas maiores dificuldades para as organizações desenvolverem programas voltados para a capacitação dos manipuladores de alimentos. Efetivamente, conciliar a produção com a necessidade de treinamento constitui um desafio para os envolvidos nesta atividade, assim como o financiamento dos programas de treinamento. De acordo com um entrevistado isto se consegue *“com negociação. Aceitando fazer o treinamento em módulos e estando à disposição do melhor horário para a equipe, tendo flexibilidade.”*.

Tabela 11. Percepção dos entrevistados sobre as principais dificuldades da organização para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

	n = 108	
Dificuldades da organização para desenvolver treinamentos*	f	%
(questão 15)		
Falta de disponibilidade de horário dos funcionários	27	25,0
Falta/não disponibilidade de recursos financeiros	21	19,4
Falta de compromisso de gerentes/cúpula/proprietários	17	15,7
Desconhecimento do retorno/importância do treinamento	10	9,2
Falta de estímulo/motivação/interesse dos funcionários	10	9,2
Falta de espaço físico adequado	10	9,2
Falta de material didático adequado	6	5,6
Falta de escolaridade dos funcionários	3	2,8
Foco no produto e não nos manipuladores de alimentos	1	0,9
Tensão da jornada de trabalho	1	0,9
Número reduzido de funcionários	1	0,9
Não há	1	0,9

* Respostas múltiplas

Outros itens apontados que se constituem em dificuldades das organizações para desenvolver treinamentos para manipuladores de alimentos, resumem-se nos dizeres de dois entrevistados, conforme segue: "*Há falta de compromisso real de gerentes e diretores aliada à falta de interesse e motivação dos manipuladores*", e, "*pagamento de hora/extra, por um lado e a resistência dos funcionários para mudar de outro lado, tornam mais fácil trocar o funcionário. Não se quer treinar, também, porque o funcionário vai sair e beneficiar a concorrência com o treinamento que a empresa pagou, não se acredita que qualidade seja investimento, ela é vista apenas como custo.*".

Conforme afirmou-se na Introdução, quem faz a qualidade são as pessoas, portanto caso as organizações pretendam melhorar neste quesito, deverão,

obrigatoriamente, aprimorar seus recursos humanos. Em decorrência, havendo ou não rotatividade, o mercado passará a contar com profissionais mais competentes, mesmo que não possuam maior escolaridade formal.

Aliam-se aos fatos mencionados a existência de número mínimo de funcionários, devido à contenção de custos, e a ausência de compromisso com a filosofia do treinamento, chegando ao ponto, de acordo com um respondente, dos proprietários “*contratarem o treinamento, mas darem ordens contraditórias aos funcionários, confundindo-os.*”. Nestas circunstâncias o treinamento parece constituir meramente marketing da empresa ou cumprir alguma exigência legal.

A respeito do desinteresse dos funcionários em relação ao treinamento um respondente identificou uma origem anterior, assim expressa “*há falta de interesse, principalmente porque participaram, anteriormente, de cursos com uso de termos técnicos.*”. Tal fato constitui problema que exige grande habilidade para ser superado e destaca a idéia que o treinamento deve ser planejado, e em especial, adaptado à população que irá freqüentá-lo. Desenvolver um treinamento fraco ou com baixa qualidade é mais prejudicial do que não treinar os funcionários ^{24.65}.

Na Tabela 12, a seguir, são apontadas sugestões para superar os impedimentos em relação à organização, salientando-se, entretanto, que apenas um entrevistado mencionou a necessidade de contar com especialistas para desenvolver o treinamento como maneira de reverter estas dificuldades.

Tabela 12 . Sugestões para superar dificuldades da organização para desenvolver treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

	n = 80	
Dificuldades da população de manipuladores de alimentos * (questão 10)	f	%
Sensibilizar/conscientizar gerência/proprietários/cúpula para vantagens do treinamento/mudar filosofia da organização	22	27,5
Negociar mostrando resultados do treinamento	12	15,0
Criar formas de motivação, inclusive incentivo financeiro/premiação	6	7,5
Racionalizar recursos financeiros	6	7,5
Flexibilizar horários para treinamento	5	6,2
Planejar cronograma de treinamento	5	6,2
Ser criativo	5	6,2
Treinar na própria área de trabalho	4	5,0
Melhorar metodologia e didática do treinamento	4	5,0
Contar com equipe que substitua os que estiverem sendo treinadas	2	2,5
Contar com incentivo de órgãos governamentais/legislação específica	2	2,5
Priorizar a qualidade	2	2,5
Realizar treinamentos nas folgas ou finais de semana	1	1,2
Remunerar o treinamento	1	1,2
Usar multiplicadores para o treinamento	1	1,2
Dividir os funcionários em grupos para treinar	1	1,2
Contar com a colaboração de especialistas para desenvolver treinamento	1	1,2

* *Respostas múltiplas*

No que concerne a dificuldade de justificar custo/benefício do treinamento ou como medir resultados, alguns itens que podem ser levados em consideração referem-se à qualidade do material instrucional e métodos utilizados, à satisfação dos treinandos, às mudanças em conhecimento e atitudes, bem como refletir na mudança do desempenho profissional ²⁴. Pode-se ainda, medir o resultado, indiretamente, pela satisfação dos clientes, pela percepção de melhorias na apresentação pessoal dos manipuladores de alimentos e do local de trabalho, pela higiene das instalações, entre outros. Salienta-se que outras medidas podem ser adotadas, tais como, avaliar o

conhecimento pré e pós treinamento, através de testes, que nem sempre refletem a aplicação da teoria na prática e encontram um obstáculo suplementar referente à baixa escolaridade dos funcionários; ou, ainda, utilizando *chek-list* de vistoria; todavia, estudos realizados não foram conclusivos a respeito da eficácia de tais métodos ²⁴.

Um conceito mencionado pelos entrevistados e que se reveste de importância para este estudo é o de motivação ^{2, 3, 17, 37, 56}. Quando se fala a respeito de motivação, as diferenças individuais assumem papel preponderante. Bergamini ³ cita que Maslow, assim como McGregor, acreditam que o homem em si mesmo é portador de necessidades, hierarquizadas das mais simples como a necessidade de alimento e abrigo até as mais complexas como as de auto-realização, e assim que uma delas é satisfeita surge outra em seu lugar. McGregor acredita mesmo que cada indivíduo é capaz de comprometer-se com seu auto-desenvolvimento no trabalho, sem que tenha que ser coagido.

Por outro lado, segundo a mesma autora, Herzberg aponta que as organizações podem atingir os mais elevados níveis motivacionais de seus empregados favorecendo sua realização pessoal, reconhecendo seu valor profissional, oferecendo oportunidade de promoção, atribuindo responsabilidade aos indivíduos, propiciando enfim seu crescimento.

Para muitas pessoas a questão resume-se à questão salarial, todavia se os incentivos para o trabalho resumirem-se a vantagens pecuniárias seu efeito cessará no instante em que estas forem efetivadas, mas se houver outro tipo de incentivo, tais como, a estima dos superiores, relações harmônicas no ambiente de trabalho, reconhecimento profissional, aí sim os incentivos estarão indo ao encontro das aspirações psicológicas dos funcionários e trarão resultados para a empresa.

Na verdade, os objetivos das organizações e de seus funcionários devem caminhar na mesma direção ^{2, 3, 37, 56}. Assim, instituir incentivos financeiros e prêmios para os funcionários que forem bem sucedidos nos treinamentos causará um

impacto momentâneo, mas terá pouco efeito a longo prazo, caso estes não estejam aliados a outros elementos de destaque, conforme mencionado anteriormente, como formação de uma equipe, envolvimento de toda empresa dentro de uma filosofia voltada para a qualidade, valorização do funcionário, entre outros ³⁰. Foi gratificante perceber que estas idéias já são compartilhadas por responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos, pois um dos entrevistados afirmou que para ter êxito é necessário considerar *“o problema cultural; trabalhar de cima para baixo e na mudança de postura da direção da organização. Passar a aceitar qualidade como investimento e treinamento também.”*. Outro, ao mencionar sua opinião sobre os resultados do treinamento disse que: *“A curto prazo muda o comportamento do funcionário, desde que a equipe esteja engajada, mas é fundamental que a chefia valorize procedimentos e comportamentos dos funcionários.”*.

As empresas mais bem sucedidas, em termos de motivar seus colaboradores, são aquelas que conseguem lidar individualmente com cada funcionário, ou aquelas em que, no mínimo, os supervisores tenham conhecimento do que os pode motivar. É necessário o envolvimento de todos para alcançar os fins da organização ^{18, 87}, portanto é essencial valorizar as pessoas ¹⁶, conforme as palavras de um entrevistado *“trabalhar mais com a auto-estima dos manipuladores”*.

O Quadro 2 relaciona os principais motivos humanos, visando tornar mais claro o que foi dito anteriormente. Salientam-se, particularmente, na coluna “Sobrevivência e Segurança” inúmeros pontos que podem ser trabalhados nos estabelecimentos da área de alimentos e que serviriam para motivar os manipuladores, tais como, fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, aspectos relacionados ao reconhecimento pelo grupo de trabalho (status), entre outros

Quadro 2. Principais motivos humanos, classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação, feita por Krech.

SOBREVIVÊNCIA / SEGURANÇA (Motivos de deficiência)		SATISFAÇÃO / ESTIMULAÇÃO (Motivos de excesso)
Referentes ao corpo	Evitar fome, sede, falta de oxigênio, excesso de calor e frio, fadiga, músculos super-tensos, doenças e outros estados desagradáveis ao corpo.	Obter experiências sensoriais agradáveis de gostos, cheiros, sons etc.; prazer sexual; conforto físico: exercício dos músculos, movimentos rítmicos do corpo etc.
Referentes às relações com o ambiente	Evitar objetos perigosos, feios, chocantes e desagradáveis; buscar objetos necessários para a segurança e sobrevivência futuras; manter um ambiente estável, claro e seguro etc.	Obter posses agradáveis; construir e inventar objetos; compreender o ambiente; resolver problemas; jogar; buscar novidades e mudanças ambientais etc.
Referentes às relações com outras pessoas	Evitar conflitos e hostilidade interpessoal; manter participação, prestígio e status nos grupos; obter cuidado dos outros; conformar-se aos valores e padrões do grupo; conseguir poder e domínio sobre os outros etc.	Conseguir amor, identificação positiva com as pessoas e grupos; ter prazer na companhia de outras pessoas; auxiliar a compreender os outros; ser independente.
Referentes ao EU	Evitar sentimentos de inferioridade e fracasso na comparação com outros ou com o eu ideal; evitar perda de identidade; evitar sentimentos de vergonha, gula, medo, angústia, tristeza etc.	Obter sentimentos de auto-respeito e autoconfiança; exprimir-se; ter sentido de realização; sentir-se desafiado; estabelecer valores morais e outros; descobrir lugar significativo do eu no universo.

Fonte: Bergamini CW. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 1982. p. 116.

No que diz respeito às maiores dificuldades pessoais para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos, percebeu-se certa confusão por parte dos entrevistados em identificarem suas deficiências, talvez a pergunta não tenha sido formulada de maneira muito clara, ou talvez os entrevistados tenham se sentido desconfortáveis para identificarem suas próprias deficiências. Esclarece-se que no pré-teste as respostas foram condizentes com as expectativas da autora. Assim, algumas dificuldades apontadas referiam-se mais aos manipuladores que aos entrevistados. Este foi o caso, especialmente, do impedimento que registrou um maior número de respostas, conforme observa-se na Tabela 13.

Tabela 13. Percepção dos entrevistados acerca das maiores dificuldades pessoais para desenvolverem treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 104		
Dificuldades pessoais para desenvolver treinamento* (questão 17)	f	%
Superar as dificuldades decorrentes da falta de interesse/motivação/concentração dos funcionários	28	26,9
Adaptar a linguagem ao público	14	13,5
Dominar metodologia adequada à transmissão de conhecimentos abstratos	11	10,6
Superar as dificuldades decorrentes da falta de escolaridade dos funcionários	9	8,6
Elaborar treinamentos práticos	7	6,7
Adaptar o treinamento à falta de tempo dos funcionários	6	5,8
Superar a falta de material didático adequado	5	4,8
Elaborar estratégias que permitam os funcionários colocarem o treinamento na prática	3	2,9
Conhecer as tarefas do cotidiano dos treinandos	2	1,9
Conseguir atingir todos do grupo	2	1,9
Explicar os por quês	2	1,9
Superar as dificuldades decorrentes da falta de local adequado	2	1,9
continua		

Dificuldades pessoais para desenvolver treinamento* (questão 17)	f	%
Superar as dificuldades decorrentes da falta de sensibilização/conscientização das chefias	2	1,9
Perceber se os treinandos compreenderam	2	1,9
Vencer a resistência à mudança/ hábitos antigos/vícios	2	1,9
Avaliar se o treinamento deu resultado	1	1,0
Dividir a responsabilidade do treinamento com os treinandos	1	1,0
Mostrar a importância do treinamento para os manipuladores	1	1,0
Quebrar a barreira entre os funcionários antigos e o responsável pelo treinamento	1	1,0
Superar a falta de credibilidade por parte dos funcionários em relação ao treinamento	1	1,0
Superar a falta de disponibilidade da empresa	1	1,0
Superar o preconceito – mulheres jovens ensinando pessoas mais velhas e homens (machismo)	1	1,0

* *Respostas múltiplas*

No que diz respeito às dificuldades pessoais dos que desenvolvem treinamentos para manipuladores de alimentos e como superá-las há que se afirmar que existe necessidade de preparação para atuar como educador. Definir a quem incumbe o ônus desta capacitação, se aos próprios responsáveis pelo treinamento, se às organizações que utilizam seus serviços, particularmente no caso de funcionários das mesmas, ou se vem a ser um problema anterior, que deveria estar previsto no currículo das Faculdades, constitui um ponto polêmico.

Ao que parece, a maioria das pessoas que vêm atuando como responsáveis pelo treinamento não possui formação específica de educador, conforme será evidenciado mais adiante, quando da discussão dos resultados das questões de números 28 e 29. A legislação da área de alimentos, também, nada exige para aqueles que irão desempenhar o papel de responsáveis técnicos. Nos cursos acadêmicos de graduação os futuros profissionais são preparados tão somente em

relação aos conteúdos técnicos. A única exceção refere-se a alguns cursos de Nutrição que oferecem as disciplinas de Educação Nutricional e Didática. De forma geral, as Faculdades vêm desenvolvendo apenas o currículo mínimo exigido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) e não fazem investimento em disciplinas optativas voltadas para a formação de educadores que não sejam de interesse para a grande maioria das habilitações profissionais que oferecem, exceto os cursos de Licenciatura, dirigidos às pessoas que pretendem dedicar-se ao magistério do ensino fundamental e médio.

Assim, alguns profissionais acabam sentindo a necessidade de uma melhor preparação para desempenhar esta função de educador e buscam qualificação no mercado. Todavia, nem sempre estas pessoas contam com recursos financeiros para arcar com o investimento, pois a maioria dos cursos oferecidos têm custo bastante elevado.

No que diz respeito às organizações, as de maior porte e envolvidas em programas de qualidade, em geral, preparam seus funcionários para atuarem como instrutores. Já as pequenas empresas não contam com recursos financeiros para este tipo de formação.

Chama-se a atenção para o fato dos próprios entrevistados, apesar de perceberem a necessidade de conhecimentos de metodologia, didática e outros na área de educação, não apontarem a frequência a cursos desta área como possível solução para suas dificuldades, apenas um respondente mencionou a realização de cursos de capacitação como sugestão para superar as dificuldades pessoais para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos, conforme Tabela 14.

Os resultados, apresentados na Tabela 14, encontram-se pulverizados em diversos itens, alguns dos quais foram alvo de discussão anteriormente. Destaca-se, todavia, a sugestão de conhecer o público alvo e seu cotidiano. Efetivamente, o treinamento só faz sentido em um contexto, aquele da organização para a qual estão sendo treinados os funcionários. Treinamentos prontos, os chamados “pacotes” para serem aplicados em qualquer realidade obtêm pouco ou nenhum resultado, são

efetivos apenas para dar uma satisfação à fiscalização, no caso de uma autuação, ou a clientes menos avisados.

Como sugestão para superar tanto as dificuldades da organização quanto as pessoais para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos, alguns entrevistados sugeriram ser criativo. Esclarece-se a seguir este conceito, na medida que o mesmo reveste-se de importância na área da educação. No Dicionário Aurélio, o termo criativo remete a criador, que significa aquele que cria ou que criou; ou, inventivo, fecundo. Este vocábulo relaciona-se a outro - criatividade, sobre o qual tecem-se algumas considerações, na sequência do texto.

Tabela 14. Sugestões para superar as dificuldades pessoais para desenvolver treinamento para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 75		
Sugestões para superar as dificuldades pessoais*	f	%
(questão 18)		
Utilizar metodologia dinâmica e recursos audiovisuais adequados	16	21,3
Conhecer o público alvo e seu cotidiano	11	14,7
Utilizar linguagem simples	10	13,3
Utilizar demonstrações/aulas práticas	9	12,0
Contar com incentivos/prêmios para os treinandos	7	9,3
Ser criativo	5	6,7
Tornar o treinamento atrativo/motivador	5	6,7
Envolver supervisores/gerentes	2	2,7
Trabalhar em local neutro (fora da empresa)	2	2,7
Escalonar os horários de acordo com o público	2	2,7
Estar pessoalmente motivado	1	1,3
Planejar o treinamento em módulos	1	1,3
Realizar cursos de capacitação	1	1,3
Trabalhar com grupos homogêneos	1	1,3
Verificar aprendizagem dos manipuladores	1	1,3
Fazer auto-análise do treinamento	1	1,3

* Respostas múltiplas

Carl Rogers⁹¹ ao fazer uma crítica à sociedade, por volta de 1950, afirma que na educação existe uma tendência a se formar indivíduos conformistas ao invés de pensadores criativos e originais. Por outro lado, já na época em que escreveu, percebia que o ritmo das mudanças em todos os setores era cada vez mais rápido e acreditava que a adaptação criadora seria a única forma do homem manter-se ao nível destas mutações. Para ele, o processo criador definia-se como uma emergência na ação de um novo produto relacional que provém da natureza única do indivíduo, por um lado, e dos materiais, acontecimentos e pessoas ou circunstâncias de sua vida de outro. Trata-se, então, do resultado da relação do homem com estes materiais, acontecimentos, pessoas ou circunstâncias que seja aceitável por um determinado grupo, num dado momento. Para Rogers as teorias de Einstein são tão criativas, quanto uma nova receita criada por uma dona de casa. Criativo é aquele momento “mágico” em que o indivíduo exclama “Eureka!”.

A causa principal da criatividade é a tendência do homem de realizar-se a si próprio, desenvolver seu potencial. Para ser criativo o indivíduo deve tornar-se mais aberto, mais consciente de todos os aspectos da sua experiência. Segundo Rogers a criatividade necessita de condições particulares para manifestar-se, quais sejam: segurança psicológica e liberdade psicológica, sendo esta liberdade igualmente responsável.

Portanto, os responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos que conseguirem ser criativos, certamente encontrarão soluções para vencer obstáculos como a falta de recursos financeiros, a ausência de materiais didáticos adaptados a esta população, a questão de disponibilidade de horários e local para realização do treinamento entre outras. Por outro lado, espera-se que desenvolvam, também, esta característica de criatividade em seus treinandos, levando-os a aprender a pensar.

Dados relativos aos treinamentos desenvolvidos

Em relação às questões de número 19 e 20, referentes à carga horária dos treinamentos desenvolvidos, não houve consenso entre os entrevistados, portanto optou-se por utilizar o valor da moda ⁴, isto é, o valor mais freqüente, neste caso aquele que um maior número de respondentes identificou como sendo a duração média dos treinamentos que tem desenvolvido. Assim, para o quesito de carga-horária diária a moda foi de 2 horas e para a carga-horária total foi de 8 horas.

Nota-se que, em relação à carga horária total dos treinamentos, os dados da literatura não divergem muito da moda encontrada na presente pesquisa. Estudo realizado no Canadá, analisando cursos de segurança alimentar desenvolvidos, identificou entre 4 e 10 horas, em 48,0% das unidades que ofereciam estes cursos e, em outras 48,0%, superior a 10 horas, não especificando exatamente o tempo requerido ⁶⁰.

Na Itália, em Milão, utilizou-se em torno de 8 horas, divididas em dois módulos de meio período para formação de operadores dos serviços de refeição escolar. este tempo comportou aplicação de pré e pós teste, além de 10 unidades de 20 minutos, cada uma, para o conteúdo teórico ⁷⁷.

Estudo realizado no Reino Unido, avaliou um curso de certificação para manipuladores de alimentos ministrado pelo Institution of Environmental Health Officers, cuja carga horária era de 6 horas ⁵⁰. O referido curso, além de reconhecido nacional e internacionalmente, recebeu grande número de manipuladores, tendo emitido 800.000 certificados entre 1990 e 1993.

Deve-se, também, lembrar que cada organização atribui maior ou menor valor às atividades de treinamento e destina recursos ou não para o desenvolvimento destes programas ¹¹⁰. Além do problema do custo ressalta-se igualmente o fato da empresa estar mais ou menos comprometida com a qualidade. Por outro lado, o treinamento deve ser flexível e adaptar-se às conveniências da organização para não interferir na produção e garantir a manutenção destas atividades no transcorrer do tempo. Como

componentes desta difícil equação entram, ainda, as necessidades dos funcionários, inclusive o desgaste e o cansaço devido ao trabalho que pode ocasionar uma maior ou menor atenção e aproveitamento do treinamento; a programação e o planejamento das ações de modo a que não ocorram como atividades aleatórias sem relação com coisa alguma; e, o compromisso com metas de segurança alimentar pré-estabelecidas.

Em muitos países, o treinamento de manipuladores de alimentos constitui atividade regulamentada, desenvolvida por entidades que têm por finalidade certificar gerentes e manipuladores de alimentos para executarem suas funções. Segundo Taylor ⁹⁹, o certificado constitui motivo de orgulho para os funcionários e serve como reforço positivo para as informações oferecidas pelo treinamento, todavia este estudo foi realizado no Reino Unido, onde os problemas decorrentes da escolaridade são menos relevantes do que em países em desenvolvimento. No Canadá, o certificado constitui pré-requisito para atuar na área de alimentação ⁶⁰. Na Itália, existe exigência da Carteira de Manipulador para os indivíduos que pretendem atuar no segmento de alimentos, e esta formação é considerada fundamental para o controle das DTAs. Os cursos desenvolvem-se em dois níveis, um nível básico formativo para todos do setor e um segundo nível mais aprofundado para aqueles que trabalham em refeições coletivas, sorveterias, doçarias, entre outros ^{77, 92}.

No Reino Unido existe regulamentação específica para aqueles envolvidos ou que pretendam trabalhar no ramo de alimentos, havendo obrigatoriedade de freqüentar treinamento de higiene dos alimentos ^{50, 82}. Esta legislação encontra-se de acordo com as diretivas da Comunidade Econômica Européia, sendo o proprietário de estabelecimento de alimentos responsável por prover o treinamento de supervisores e manipuladores de acordo com as funções que desempenhem. Conforme mencionado anteriormente, existem instituições credenciadas que desenvolvem tais cursos ⁵⁰.

Na Espanha, igualmente, existe a necessidade da Carteira de Manipulador de alimentos, existindo legislação que atribui às empresas a responsabilidade de desenvolver programas de formação ¹⁰⁵.

No Reino Unido, ainda, estudos concluíram que o treinamento obrigatório de gerentes ofereceu melhores resultados que o treinamento voluntário, na medida em que para os treinamentos voluntários só comparecem os indivíduos que já estão comprometidos com a segurança alimentar ^{65, 99}. Em contrapartida, neste mesmo país, outro texto afirma que a Certificação tem pouco ou nenhum valor para o setor de alimentos e sugere duas maneiras de mudar o desenho dos programas de higiene dos alimentos ²⁴:

1. usar informações sobre as influências sócio-culturais em segurança alimentar daquela população; e
2. utilizar informações relativas aos hábitos alimentares e crenças da população – essenciais para a mudança comportamental. Assim, na elaboração dos programas de treinamento seriam aplicados métodos antropológicos e sociais para identificar estas influências.

A questão da obrigatoriedade da certificação reveste-se de grande importância em um país como o Brasil, no qual o número de estabelecimentos que trabalham com alimentos é extremamente vultoso. Cabe lembrar duas formas de certificação, a tradicional de educação escolar, formação profissional e experiência profissional; e um novo paradigma que vem sendo trabalhado, em termos de educação continuada, que se baseia no desempenho individual e nas competências dos trabalhadores, onde leva-se em consideração não só a posse de saberes formais, mas também a capacidade de resolver problemas e enfrentar situações imprevistas no trabalho. Este segundo modelo, comporta a possibilidade de não exclusão dos “reprovados” que teriam novas oportunidades de certificação, mediante recuperação, valorizando o princípio da equidade ^{22, 84}.

Se colocada em prática uma exigência legal neste sentido, o prazo para que as empresas se adaptassem teria que ser muito grande, independentemente do modelo

de certificação que fosse adotado. Outro problema a ser levantado seria o de credenciamento de órgãos para exercer a certificação, além da dificuldade de fiscalizar estas instituições para que o treinamento não acabasse se transformando em uma mera formalidade cartorial, em que bastaria efetuar o pagamento de uma taxa e o certificado seria expedido. Por outro lado, não se pode deixar de lado a questão dos custos envolvidos e a quem caberia pagá-los, se o manipulador ou a empresa. No caso desta última seria repassado para os produtos e, conseqüentemente, para os consumidores? Se o funcionário, como arcaria com esta despesa e qual a garantia que obtendo este certificado conseguiria emprego?

Ainda em relação a este assunto pode-se lembrar que existe uma gama bastante variada de estabelecimentos que trabalham com alimentos e cada um deles possui suas peculiaridades ^{65, 99, 114} que dificilmente poderiam ser atendidas por cursos de caráter geral, aliás tais cursos não estariam, igualmente, atendendo às diferenças de cultura das pessoas envolvidas, portanto os resultados desta certificação seriam questionáveis ⁹⁹.

Outra variável relevante seria o problema da reciclagem que deve ser constante ^{29, 65} e num sistema de certificação representaria um acréscimo de pessoas necessitando ser treinadas, sem mencionar a periodicidade em que estes cursos deveriam ocorrer.

Ressalta-se que, na maioria dos países em que este sistema é aplicado são realizados testes para avaliar o aproveitamento dos alunos e, conseqüentemente, emitir o certificado. No Brasil, esta estratégia encontraria um sério empecilho relacionado à escolaridade dos manipuladores de alimentos, conforme mencionado anteriormente. Diversos autores enfatizam que um treinamento inadequado representa maior risco para a segurança alimentar do que ausência deste ^{65, 99} e que é necessário adaptá-lo às necessidades da população que irá ser treinada, assim como às condições de infra-estrutura da organização ⁹⁹.

Portanto, levando-se em conta os argumentos apresentados parece que a certificação de manipuladores de alimentos constitui um sistema bastante trabalhoso e de implantação a longo prazo. Uma possível solução para este problema poderia ser a preparação de multiplicadores que adaptassem o treinamento às suas organizações, mas esta hipótese necessita ser melhor estudada, aliás constitui sugestão apresentada em estudo realizado no Reino Unido, para os estabelecimentos comerciais de pequeno porte, onde os gerentes seriam os multiplicadores ⁶⁵.

Entre os entrevistados, uma pessoa que atua no ramo industrial vem empregando a metodologia de formar multiplicadores com resultados satisfatórios, salienta-se que trabalha em indústria de grande porte com sistema de qualidade implantado, onde existe compromisso de todos na empresa e o treinamento é feito de cima para baixo.

Por outro lado, a existência de legislação enfatizando a responsabilidade dos proprietários e gerentes para com o treinamento de manipuladores de alimentos poderia trazer contribuição para a segurança alimentar. Estudos realizados no Reino Unido enfatizaram que a cultura/educação dos gerentes constitui fator de destaque para a mudança de comportamento da força de trabalho ^{24, 50}. Assim, constituiria responsabilidade dos gerentes serem treinados para treinar ou saber como treinar seus funcionários ⁶⁵. Salienta-se que, ainda neste caso, persiste um problema – a quem incumbiria treinar os gerentes e como seria feita a fiscalização dos treinamentos que eles iriam desenvolver nas organizações a que pertencem.

A problemática concernente à fiscalização merece alguns comentários. A princípio seria uma prerrogativa dos órgãos públicos, entretanto, para que ela fosse efetiva seriam necessárias várias equipes de fiscais o que, praticamente, inviabilizaria tal projeto.

Como solução poder-se-ia propor o atendimento às denúncias dos consumidores, no caso de observarem não conformidades, ou de serem vítimas de DTAs. Este tipo de medida solucionaria apenas parcialmente o problema, visto que

muitas pessoas não fazem relação entre estar doente e ter consumido algum alimento contaminado ou deteriorado.

Neste caso, parece que informar/alertar os consumidores e torná-los mais críticos pode favorecer a segurança alimentar ²³. A OMS ¹¹⁴ refere a importância da educação dos consumidores e assegura que quanto mais cedo se inicia a educação e o treinamento das pessoas maior a influência sobre o comportamento, assim, mesmo no jardim de infância deve-se ensinar às crianças os princípios básicos de higiene, iniciando pela lavagem das mãos antes de tocar nos alimentos. De maneira geral, as crianças são consideradas como canal de informações, tanto para seus colegas como para a família ¹¹⁶.

Esta mensagem de educar as crianças para educar a família é primordial. No entanto, quando se fala em educar as crianças pensa-se no sistema oficial de ensino. Pode-se questionar se tal proposta é viável no Brasil. E, infelizmente, acredita-se que a resposta, hoje, seria não. As justificativas para esta negação prendem-se aos fatos a seguir enumerados:

1. os professores, de modo geral, não estão preparados para desenvolver esta temática, ou seja, necessitariam passar por treinamento, o que exigiria disponibilidade de recursos;
2. os professores da área de ciências, que estariam melhor preparados para trabalhar estes assuntos já têm um programa para cumprir e como a carga horária do ano letivo é pequena, e a escola, de forma geral, está mais voltada para o conteúdo a ser transmitido do que para a formação de pessoas críticas, provavelmente apenas uma parcela de professores, aqueles extremamente dedicados, assumiriam esta responsabilidade;
3. a possibilidade de abordar temas que não façam parte do currículo obrigatório, os chamados “temas transversais” se depara com a necessidade de escolher entre “n” temas de importância para os alunos ou para a comunidade. Assim, fica a critério do professor ou da escola a escolha entre dengue e doenças sexualmente transmissíveis, entre higiene dos alimentos e tabagismo, por exemplo.

Faz-se necessário abrir um parêntese para esclarecer o significado dos “temas transversais” e para tal deve-se remeter à legislação da área de educação. A Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional (Lei 9394/96) ¹⁰, em seu Título I – da Educação, parágrafo 2º estabelece: *A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.*; no Título II – Dos princípios e fins da educação nacional, artigo 2º, afirma: *A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.* Este princípio referente à formação do cidadão é reiterado em diversos pontos da Lei 9394 e dele decorre a proposta de temas transversais que, indo além da qualificação para o trabalho, possibilitem o exercício da cidadania.

Entende-se, pois, por temas transversais o “conjunto de conteúdos educativos e eixos condutores da atividade escolar que, não estando ligado a nenhuma matéria em particular, pode-se considerar que são comuns a todas, de forma que, mais do que criar disciplinas novas, acha-se conveniente que seu tratamento seja transversal num currículo global da escola” ¹¹⁷.

No Brasil, os parâmetros curriculares nacionais para o ensino fundamental propõem como temas transversais: ética, saúde, meio ambiente, orientação sexual, pluralidade cultural, trabalho e consumo ⁸. Ao incluir no currículo escolar tais temas propõe-se possibilitar a compreensão e a crítica da realidade, que eles sejam tratados não como dados abstratos a serem aprendidos para “passar de ano”, mas para que os alunos se apropriem desses conteúdos e os transformem em instrumento de reflexão e mudança de sua vida ⁸. Esses temas foram eleitos de acordo com os seguintes critérios:

- urgência social - constituem assuntos que podem interferir na concretização da plena cidadania;
- abrangência nacional - são pertinentes a todo o país;
- possibilidade de ensino/aprendizagem no ensino fundamental; e,

- favorecimento da compreensão da realidade e participação social, posicionando o aluno frente a questões que afetam a vida coletiva ⁸.

Cabe salientar que não existem fronteiras fixas entre os temas, eles se penetram e se complementam. Por outro lado, os temas transversais devem integrar-se às áreas convencionais (língua portuguesa, matemática, ciências, artes, história, geografia, língua estrangeira) de forma a estarem presentes em todas elas, articulando a finalidade do estudo escolar com as questões sociais. Os temas transversais permeiam, também, toda a prática educativa, que compreende todos os sujeitos da comunidade escolar: alunos, professores, funcionários técnicos e administrativos ¹¹⁷.

Os atuais parâmetros curriculares para o ensino fundamental, conforme mencionado anteriormente, pretendem que os temas transversais sejam responsabilidade de toda comunidade escolar, através da adoção de um projeto que contemple as necessidades da comunidade na qual a escola está inserida e que represente um compromisso que permita não apenas desenvolver as capacidades dos alunos, mas que crie condições para que eles venham a intervir e transformar esta realidade.

No Brasil, dada a diversidade das regiões, das unidades escolares e dos professores, para que a proposta dos temas transversais se concretize, deve-se ter em mente a possibilidade de ocorrência de alguns riscos:

- que se insira como um “remendo” no currículo ou como aspirações educativas que nunca se cumprem por “falta de tempo”;
- que se limite a eventos extracurriculares, como “campanhas”, ocupando um papel marginal;
- que seja delegada a determinadas áreas, cujos professores demonstrem maior disponibilidade, em lugar de se constituir em compromisso de toda comunidade escolar;
- que esbarre na falta de tradição de participação de toda equipe escolar nos projetos educativos, e, em relações interpessoais conflitantes;

- que a falta de preparo dos professores, bem como seus valores e posturas pessoais, as condições de trabalho, a motivação e aspectos ligados a remuneração impeçam sua aplicação;
  - que as dificuldades em envolver pais e instituições comunitárias se constituam em fator de restrição.
4. as escolas brasileiras, ainda, não podem ser consideradas escolas promotoras da saúde ^{68, 97}, nas quais a questão dos alimentos encontraria a esperada repercussão. Entende-se por escolas promotoras da saúde aquelas que se caracterizam como um centro que reforça continuamente seus recursos transformando-os em um ambiente saudável para viver, aprender e trabalhar, agindo em conjunto com a comunidade ^{68, 97}. Para execução das estratégias de promoção da saúde o papel da educação é considerado fundamental, sobretudo da educação em saúde no âmbito escolar.

Como solucionar o dilema exposto?

Não existem respostas prontas. Pode-se apontar a importância da mídia, tanto na realização de campanhas educativas, quanto na divulgação de surtos por DTAS, visando alertar os consumidores, como uma das possíveis estratégias. Um entrevistado afirmou que *“As pessoas começam a despertar para a questão da qualidade e segurança dos alimentos, atualmente mais explorados pela mídia. As pessoas questionam mais. Antes, durante o treinamento todo mundo só ouvia, não se expunha, agora as pessoas questionam mais, até fora do treinamento entram em contato para perguntar sobre determinado assunto.”*

Por outro lado, deve-se fortalecer e ampliar a divulgação do Código de Defesa do Consumidor. E, finalmente, mas não em último lugar, e sim como parte de uma estratégia visando a segurança dos alimentos, treinando os manipuladores de alimentos em seus locais de trabalho para que se tornem agentes multiplicadores eficientes, não meros reprodutores de conteúdos, mas sujeitos pensantes e

consumidores mais exigentes ^{23, 48}; e, talvez, transformando as organizações da área de alimentos em empresas promotoras da saúde.

Na Tabela 15, apresentam-se os dados referentes ao melhor horário para realizar treinamentos para manipuladores de alimentos. Salienta-se, conforme mencionado anteriormente, que em relação ao horário de realização de intervenções educativas deve-se ser flexível, buscando conciliar as necessidades da empresa e dos funcionários.

Tabela 15. Percepção dos entrevistados a respeito do melhor horário para realizar treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 70		
Melhor horário*	f	%
(questão 21)		
No início do turno	31	44,3
No meio do turno	12	17,1
No final do turno	5	7,1
Entre os turnos	11	15,7
Após o turno de trabalho	4	5,7
Nos finais de semana	2	2,8
Nas folgas dos funcionários	3	4,3
.....		
Outros		
Duas horas após o início do expediente para os funcionários deixarem seus postos em ordem e não serem tirados do treinamento.	1	1,4
De acordo com a disponibilidade dos funcionários	1	1,4

* *Respostas múltiplas*

A problemática referente ao melhor horário para desenvolver as atividades de treinamento é bastante delicada, particularmente, nos estabelecimentos de refeições comerciais, restaurantes e fast-foods, pois a retirada de funcionários para a atividade de treinamento desfalca a equipe de trabalho inviabilizando o cumprimento das tarefas. As soluções para este tipo de problema passam obrigatoriamente por um

aumento do custo, quer seja de horas extra para realização do treinamento nas folgas dos funcionários, quer seja pela substituição dos funcionários por outros. Outro gasto adicional refere-se à necessidade de um local alternativo para realização do treinamento prático, na medida que o estabelecimento não teria uma área disponível para executar as aulas práticas/demonstrativas. Faz-se necessário encontrar formas de sensibilizar os proprietários dos estabelecimentos para as vantagens, em termos de qualidade e segurança alimentar, que o treinamento poderia agregar a seus produtos, de maneira a justificar tal investimento.

Outra solução seria o compartilhamento dos custos entre empresa e funcionários, motivando os manipuladores a participarem do treinamento em suas horas de folga, visando um ganho em seu “currículo”, enquanto que a empresa arcaria com as questões relacionadas ao local para realização dos cursos.

Uma medida que, também, pode ser empregada é o treinamento em serviço, quando o próprio manipulador está executando a tarefa, o responsável pelo treinamento faria a correção de eventuais falhas. Este tipo de treinamento apresenta uma restrição que diz respeito a nem sempre haver espaço para justificar “os porquês” das atividades terem que ser realizadas da forma proposta pelo treinador, o que a longo prazo é desmotivador para os funcionários que se sentem diminuídos por não receberem explicação que justifique a tarefa ter que ser executada de uma forma diferente da que conhecem ou que estão habituados ^{29. 46}. Os manipuladores de alimentos precisam saber como executar as tarefas que fazem parte de suas funções, todavia para que venham a executá-las adequadamente necessitam conhecer o porquê do como fazer, precisam estar comprometidos com as metas da empresa e com consciência de suas responsabilidades em relação à segurança dos consumidores. Não basta treinar, é preciso ensinar a pensar ²⁹. Segundo um informante: *“quando os funcionários entendem a importância, o porquê, os riscos de uma prática inadequada fica mais difícil errar e mais fácil aceitar as mudanças de práticas.”*

No que concerne aos conteúdos básicos a serem desenvolvidos nos treinamentos para manipuladores de alimentos, a Tabela 16 apresenta a relação dos temas mencionados pelos entrevistados.

Tabela 16. Percepção dos entrevistados a respeito dos conteúdos básicos a serem utilizados no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo, 2002.

n = 229

Conteúdos básicos * (questão 22)	f	%
Higiene pessoal	40	17,5
GMP	32	14,0
Noções de microbiologia	27	11,8
Higiene ambiental	22	9,6
Higiene operacional	15	6,6
Tempo/temperatura	10	4,4
Doenças/DTAs	9	3,9
Recebimento/armazenamento de alimentos	8	3,5
Segurança alimentar	8	3,5
HACCP	6	2,6
Segurança do trabalho/utilização EPIs	6	2,6
Contaminação cruzada	5	2,2
Utilização de material de limpeza (métodos de higienização)	5	2,2
Relações interpessoais/relações humanas	5	2,2
5 Ss	5	2,2
Qualidade na produção de alimentos	4	1,7
Controle de pragas	3	1,3
Atendimento ao cliente	3	1,3
Motivação	2	0,9
Legislação/CVS 6/94	2	0,9
Higiene em geral	2	0,9
Tecnologia de equipamentos/manutenção	2	0,9
continua		

Conteúdos básicos *	f	%
(questão 22)		
Organograma da empresa	1	0,4
Importância da alimentação	1	0,4
Ferramentas da qualidade	1	0,4
Estrutura de planta	1	0,4
Comprometimento com a empresa	1	0,4
Controles (planilhas)	1	0,4
Uso racional de água	1	0,4
Conscientização do papel do manipulador	1	

* Respostas múltiplas

Nesta questão, em função da grande diversidade de itens apontados, não parece destacar-se um conteúdo, como sendo o mais importante, todavia, ressalta-se que higiene pessoal que registrou a maior frequência foi lembrada por 40 dos 56 entrevistados. É interessante notar que, apesar da higiene pessoal ter sido o item mais mencionado, não foi feita nenhuma alusão especial à lavagem das mãos, item considerado importante na literatura ^{45, 55, 80, 89}.

A literatura aponta conteúdos semelhantes aos referidos pelos entrevistados, assim a OMS ¹¹⁶ recomenda: princípios de boas práticas de higiene (segurança alimentar e regras básicas que o manipulador deve observar) e sistema HACCP.

Em pesquisa realizada em Milão, Itália, verificou-se que o treinamento constava de 3 módulos. O primeiro comportava informações sobre as infecções por *Staphylococcus* spp, *Clostridium perfringens* e *Samonella* spp; o segundo abrangia ambiente de trabalho, refrigeração, contaminação cruzada e temperatura para evitar multiplicação dos microrganismos; no terceiro desenvolvia-se higiene pessoal e do ambiente, diferenças entre limpeza e desinfecção (especificando práticas diárias, semanais e periódicas), controle de pragas e destinação adequada de dejetos. Para os autores, em relação aos conteúdos, deve-se dar maior ênfase às questões de

conservação, preparação e serviço, em detrimento de higiene pessoal e das instalações ⁷⁷.

Outro estudo da OMS ¹⁰⁹ diferencia conteúdos para gerentes e funcionários. Para gerentes de varejo identificaram os seguintes conteúdos: microrganismos, DTAs e proteção dos alimentos, economia doméstica, sanitização, manutenção e construção, controle de pragas, custo/benefício; e, para manipuladores: tipos de DTAs, condições que afetam o crescimento bacteriano, bactérias que causam DTAs, higiene pessoal, recebimento e armazenamento, preparação de alimentos (cocção e serviço), lavagem e destinação adequada de dejetos.

Segundo Ungar e colaboradores ¹⁰⁴, a OMS enumera as seguintes informações como sendo indispensáveis aos manipuladores de alimentos:

- métodos de refrigeração apropriados para alimentos líquidos previamente cozidos (sopas, molhos, etc);
- métodos de refrigeração apropriados para outra classe de alimentos (carnes, feijão, arroz);
- refrigeração prévia de ingredientes para a preparação de saladas que podem ser perigosas (saladas de batatas);
- temperatura apropriada para: reaquecer os alimento (70° C ou mais), cozinhar carnes e aves (70° C ou mais);
- uso do termômetro para determinar a temperatura do alimento durante seu cozimento, armazenamento refrigerado ou reaquecimento;
- riscos da preparação de alimentos com antecipação;
- necessidade de evitar o armazenamento de alimentos que podem ser perigosos à temperatura ambiente;
- temperatura apropriada para manter frios os alimentos (10° C ou menos);
- uso apropriado do gelo para armazenamento no frio;
- contaminação cruzada;
- necessidade de lavar as mãos, principalmente depois de manipular carnes e aves;
- armazenamento e etiquetagem apropriados dos produtos químicos;

- importância de se abster de trabalhar quando apresentarem doenças que possam ser transmitidas pelos alimentos;
- uso de utensílios apropriados para eliminar todo contato manual desnecessário;
- limpeza apropriada dos utensílios, panelas e superfícies de trabalho;
- natureza dos agentes etiológicos;
- higiene pessoal;
- lavar, enxaguar, desinfetar;
- uso apropriado dos panos de cozinha.

Dentre os conteúdos que os entrevistados perceberam como mais importantes para os manipuladores de alimentos, faz-se necessário salientar dois pontos, o primeiro diz respeito ao Sistema HACCP, o qual constitui um sistema racional e um método científico de assegurar a segurança alimentar ^{16, 25, 31, 45, 63, 64, 90, 98, 112}. Este sistema originou-se da necessidade de fornecer alimentos totalmente seguros para os tripulantes das naves espaciais do programa espacial do governo norte-americano. O sistema baseia-se nos sete princípios a seguir enumerados:

1. efetuar a análise de perigos, avaliar os riscos e especificar medidas de controle;
2. identificar os pontos críticos de controle (PCC);
3. estabelecer limites críticos para as medidas preventivas associadas a cada PCC;
4. estabelecer procedimentos de monitoramento dos PCC;
5. estabelecer ações corretivas para quando o monitoramento dos PCC indicar uma perda de controle;
6. estabelecer procedimentos de verificação para determinar a adesão ao sistema ou quando o sistema necessitar modificações;
7. estabelecer procedimentos de documentação – registro dos procedimentos e dos resultados obtidos.

A idéia básica do HACCP ¹¹² consiste em ser possível identificar perigos potenciais e práticas inseguras nos estágios iniciais da cadeia de produção, processamento e preparo. Estes podem ser então controlados para prevenir ou minimizar o risco à saúde do consumidor ou a perda econômica causada pelo

desperdício. Dados de perigos potenciais e medidas preventivas nos PCCs podem traduzir-se em mensagens educativas e o treinamento é um dos principais elementos do sistema HACCP ²⁴

Segundo diversos autores ^{24, 90, 112}, este sistema permite, após o adequado treinamento de gerentes e manipuladores, que eles sejam capazes de abordar o processo de preparação de alimentos de maneira crítica, identificando perigos associados com cada etapa do preparo e adotando medidas para garantir a segurança do alimento que está sendo preparado, mesmo se for necessário modificar o processo. Capacita-os a julgar o que é preciso ser feito em cada situação e decidir quando: todas as medidas para assegurar a segurança do alimento foram levadas em consideração; todas as medidas foram implementadas na etapa apropriada do processo de preparo; e, se todas as medidas foram implementadas corretamente. Pode-se dizer que treinar as pessoas para trabalhar com este sistema torna-as mais críticas e desenvolve sua capacidade de análise, podendo constituir fator de promoção da saúde.

O segundo diz respeito aos conteúdos relacionados às relações humanas ou relacionamento interpessoal. Tais conteúdos são importantes para o trabalho em equipe e no atendimento de clientes. Considerando-se clientes como os consumidores, mas também os clientes internos dentro da organização, ou seja, de outras áreas que dependem da execução das tarefas de um grupo para dar prosseguimento ao processo de preparo ou produção industrial. Trabalhar estas questões constitui um fator de motivação para os funcionários e importante para o clima organizacional.

Lembra-se que qualquer programa de treinamento é benéfico se atinge todos os funcionários resultando numa mudança da cultura da empresa e não só de alguns funcionários ⁶⁵ A escolha da metodologia de treinamento constitui passo de grande importância que reflete na qualidade do treinamento e em seus resultados ²⁹.

Quanto à metodologia a ser utilizada nas atividades de treinamento parece haver unanimidade entre os autores ao preconizarem métodos ativos que exijam a participação dos manipuladores de alimentos ^{29, 77, 110}. Estudo da OMS ¹¹⁰ especifica que, em países em desenvolvimento, os métodos de treinamento devem ser realistas e alinhados com as condições econômicas e sócio-culturais da sociedade.

De acordo com os entrevistados, a metodologia mais adotada foi a de aulas com auxílio de recursos audiovisuais. Posteriormente no texto, quando da discussão da questão 23 **, serão feitos comentários mais detalhados em relação à utilização destes recursos. As duas outras metodologias mais empregadas foram aulas com distribuição de materiais e aulas práticas com demonstração. Esta última constitui metodologia ideal para a aprendizagem de habilidades, particularmente quando utilizada para um pequeno grupo de pessoas. Ressalta-se que a técnica adequada desenvolve-se em três passos: o treinador mostra como fazer, deixando claras as razões ou porquês; acompanha a execução de cada um dos participantes, corrigindo as eventuais falhas; e, repete até que todos consigam apresentar o desempenho correto ^{29, 110}.

Tabela 17. Tipos de metodologias adotadas pelos entrevistados para treinar manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 166		
Metodologia adotada*	f	%
(questão 23)		
Aula expositiva	15	9,0
Aula expositiva com auxílio/distribuição de material impresso (textos, apostilas, manuais, livros, revistas, gibis etc)	32	19,3
Aula expositiva com auxílio de recursos audiovisuais (transparências, slides, filmes etc)	47	28,3
Aulas práticas com demonstração	32	19,3
Técnicas de dinâmica de grupo	26	15,7
Atividades lúdicas (representação teatral, <i>jingles</i> e outros semelhantes)	11	6,6

continua

Metodologia adotada*	f	%
(questão 23)		
Outras metodologias		
Exercício tipo estudo de caso comentado.	1	0,6
Internalizar o conceito para a vida	1	0,6
Auditoria pelos próprios funcionários	1	0,6
<i>* Respostas múltiplas</i>		

Chama-se, ainda, a atenção para o item referente à utilização de atividades lúdicas, excelente quando se pretende introduzir ou reforçar conceitos teóricos, pois mediante este tipo de atividade os participantes se envolvem e fixam conceitos de difícil assimilação através das metodologias mais convencionais. As atividades lúdicas, em geral, têm uma ótima aceitação pelos participantes.

Com relação às respostas fornecidas sobre outras metodologias empregadas, ressalta-se que as três mencionadas são importantes e criativas, a saber: estudo de caso comentado, auditoria feita pelos próprios funcionários e internalizar o conceito para a vida. A auditoria, de acordo com o entrevistado, funcionaria da seguinte maneira: o responsável pelo treinamento faria uma interrupção durante um processo de trabalho e solicitaria aos manipuladores que identificassem as não conformidades que estariam, eventualmente, ocorrendo naquele momento e discutiria com eles as medidas corretivas.

Quanto à técnica de internalizar o conceito para a vida, ela vem ao encontro da idéia da promoção da saúde. O entrevistado explicou que ao final do dia de treinamento solicita aos participantes que para o dia seguinte pensem em como aplicar os conceitos desenvolvidos no lugar em que moram e em sua comunidade. No próximo encontro, cada um expõe suas idéias e o instrutor comenta com o grupo conscientizando-os da importância da segurança alimentar para a vida deles e daqueles que os rodeiam.

Os comentários em relação às Tabelas 18 e 19 serão feitos em conjunto, após a apresentação de ambas.

Tabela 18. Percepção dos entrevistados em relação aos materiais impressos que oferecem melhor resultado no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 44		
Materiais impressos*	f	%
(questão 23*)		
Gibi (revistas em quadrinhos)	17	38,6
Apostilas ilustradas	10	22,7
Manual	5	11,4
Revista	3	6,8
Texto ilustrado	2	4,5
Folhetos	2	4,5
Cartilha	1	2,3
Qualquer impresso com linguagem fácil e ilustração	1	2,3
Normas da organização	1	2,3
Pré e pós teste	1	2,3
Histórias curtas	1	2,3
<i>*Respostas múltiplas</i>		

Tabela 19. Percepção dos entrevistados em relação aos recursos audiovisuais que oferecem melhor resultado no treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 59		
Recursos audiovisuais*	f	%
(questão 23 **)		
Filme/vídeo	31	52,5
Projektor de multimídia (Datashow)	11	18,6
Transparência	8	13,6
Slide	6	10,2
Cartaz	1	1,7
Foto	1	1,7
Todos	1	1,7
<i>*Respostas múltiplas</i>		

Uma primeira consideração em relação aos recursos audiovisuais refere-se ao seu significado no processo de ensino-aprendizagem. Na atualidade, deixaram de ser considerados como meros complementos à figura do educador, na medida em que o processo passou a ser orientado por uma preocupação com a eficácia; pretende-se mesmo que deixem de ser manuseados exclusivamente pelo educador e o sejam, também, pelos educandos ²⁹. Além dos fatores mencionados, sabe-se que existem recursos adequados para cada objetivo que se pretende atingir e são considerados recursos audiovisuais todos os objetos e equipamentos dos quais se pode lançar mão visando facilitar o processo de ensino-aprendizagem. No caso dos manipuladores de alimentos constituiriam recursos audiovisuais, filmes, transparências, assim como os equipamentos de uma cozinha ou a própria pia para lavagem das mãos.

Na utilização destes recursos deve-se levar em conta quatro critérios ²⁹:

1. adequação, ou seja, qual a contribuição do recurso para a apresentação;
2. economia, relacionada ao tempo de preparação/elaboração do recurso e o objetivo que se pretende conseguir, relação custo/benefício;
3. disponibilidade, refere-se à possibilidade de contar com o recurso no momento da “aula”, ou seja no tempo e espaço que o recurso será requerido; e,
4. precisão, a possibilidade do recurso fornecer a informação da forma mais exata possível. Desta maneira, se for possível, deve-se mostrar o próprio objeto, caso não se disponha do mesmo pode-se utilizar uma maquete, se não for possível contar com a maquete, usam-se fotos e assim sucessivamente.

Um alerta, todavia, não pode ser esquecido: para usar qualquer recurso é essencial dominar a técnica de sua utilização e o recurso não deve ser empregado porque é moderno ou porque impressiona o público. Ele deve ser adequado ao fim a que se destina ²⁹.

Tendo em vista o conjunto das informações prestadas pelos entrevistados em relação aos materiais impressos e aos recursos audiovisuais que oferecem melhor resultado no treinamento de manipuladores de alimentos, uma dúvida persiste, na medida em que o material impresso (gibi) considerado mais adequado, assim como o

recurso audiovisual (filme/vídeo), não se encontram facilmente disponíveis no mercado e, quando existem, têm um custo bastante elevado.

No caso específico de filmes são praticamente inexistentes aqueles de nossa realidade. Os filmes importados, mesmo com legendas ou dublados, representam situações que não correspondem a dos estabelecimentos brasileiros, além deste material audiovisual ter um custo muito alto, tanto para locação quanto para aquisição.

Os materiais impressos, se adequados à realidade da organização, lembrando que uma cozinha industrial apresenta diferenças significativas em relação à área de uma cozinha de fast-food de um centro comercial, também representam um ônus elevado para serem produzidos sob encomenda. Aqueles feitos em larga escala podem ser utilizados, mas apresentam restrições e podem levar os funcionários a gravar mais as diferenças entre os estabelecimentos nele representados e aqueles em que desempenham suas funções do que trazer uma contribuição verdadeira no sentido de melhorar as práticas adotadas.

Parece contraditória a importância atribuída ao projetor de multimídia, citado entre os recursos audiovisuais que oferecem melhores resultados no treinamento de manipuladores de alimentos (Tabela 19), quando se relaciona este dado à questão da escassez de recursos financeiros para desenvolver os treinamentos nas organizações.

Tabela 20. Percepção dos entrevistados em relação às atividades que obtêm resultado mais satisfatório no desenvolvimento de treinamentos para manipuladores de alimentos. São Paulo, 2002.

		n = 54	
Atividades *	Razões	f	%
(questão 24)			
1. Filmes	1.1. Fixam conteúdos		
	1.2. Contêm visão melhorada do trabalho		
	1.3. Pode-se perceber a reação dos funcionários	9	16,7
2. Filmes + dinâmicas	2.1. Fazem os funcionários trabalhar como na realidade	1	1,8
3. Filmes + apostilas + atividades lúdicas	3.1. Despertam o interesse	1	1,8
4. Filmes + transparências + slides	4.1. Prendem a atenção e motivam	2	3,7
5. Filmes + aula expositiva	5.1 Os funcionários participam	1	1,8
6. Aulas práticas com demonstrações	6.1. Permitem visualizar as atividades corretas	9	16,7
7. Aulas práticas + lúdico	7.1. Atingem os funcionários	1	1,8
8. Aulas práticas + recursos audiovisuais	8.1. Sanam dúvidas	1	1,8
9. Dinâmicas de grupo	9.1. Simulam situações reais		
	9.2. Servem para solucionar problemas		
	9.3. Mostra se os funcionários entenderam		
	9.4. Gera discussão		
	9.5. Propicia maior participação	10	18,5
		<u>continua</u>	

Atividades * <u>continuação</u>	Razões	f	%
(questão 24)			
10. Gibis	10.1. Funcionários podem rever após treinamento	3	5,6
11. Recursos audiovisuais em geral	11.1. Provocam discussões		
	11.2. Permitem troca de experiências		
	11.3. Ajudam na assimilação		
	11.4. Cansam menos os funcionários	5	9,3
12. Teatro	12.1. Os funcionários gravam o que vêem	2	3,7
13. Teatro + vídeo	13.1. Funcionários memorizam porque é mais dinâmico	1	1,8
14. Exercícios	14.1. Provocam discussões	1	1,8
15. Auditoria interna	15.1. Funcionários se deparam com os próprios erros	2	3,7
16. Manual	16.1. De livre acesso aos funcionários	1	1,8
17. Atividades lúdicas	17.1. Envolvem funcionários	1	1,8
18. Slides de situações reais	18.1. Causa impacto por tratar-se da própria realidade do funcionário	1	1,8
19. Projetor de multimídia (Datashow)	19.1. Desperta a atenção	1	1,8
20. Projetor de multimídia (Datashow) + dinâmica + avaliação escrita	20.1. Prende a atenção e fixa as informações	1	1,8
21. Em branco		1	1,8

* Respostas múltiplas

Salienta-se que o projetor de multimídia tem custo elevado, tanto para aquisição quanto para manutenção e requer preparação de material que envolve gasto, pois praticamente não existem “shows” prontos no mercado para atender especificamente à área de alimentos, além de que os recursos audiovisuais são o mais eficientes quando mais diretamente relacionados à realidade e cultura do local em que serão aplicados. Com o orçamento necessário para adquirir tais materiais e equipamentos, talvez se pudesse desenvolver programas de treinamento mais simples e com resultados tão ou mais satisfatórios, para os manipuladores de alimentos e suas rotinas de trabalho. Caso haja orçamento e se os recursos forem adequados à finalidade que se propõem, todos podem auxiliar no processo de ensino-aprendizagem, todavia nada impede o educador seja realista e trabalhe com o que é acessível e consiga resultados positivos, que finalmente é o que interessa para a organização e para os manipuladores.

A observação de maior relevância, em relação à questão de número 24, refere-se à dispersão das respostas, não evidenciando a utilização mais acentuada de nenhuma das atividades mencionadas. As que apresentaram maior frequência referem-se às dinâmicas de grupo, à utilização de filmes e às aulas práticas com demonstração, discutidas anteriormente. Cabe fazer um comentário em relação ao emprego de técnicas de dinâmica de grupo, pois representam uma maneira de provocar a participação dos treinandos que não requer praticamente nenhum custo. Necessitam, entretanto, competência para serem realizadas com êxito, exigindo a preparação do instrutor.

Salienta-se que as atividades mencionadas, especialmente a demonstração, são apropriadas para treinar manipuladores, propiciando seu envolvimento e facilitando a transferência das informações para a realidade do trabalho, e espera-se também para seu domicílio, incorporando-as em sua vida.

Os adultos sentem-se motivados para aprender à medida que experimentam necessidades e interesses que podem ser satisfeitos por meio da aprendizagem, orientada para o desenvolvimento de tarefas relacionadas aos seus papéis sociais.

Estes interesses constituem ponto de partida para organizar as atividades didáticas voltadas para a aprendizagem de adultos.

A orientação dos adultos para aprender encontra-se, portanto, centrada em sua vida, na experiência, na solução de problemas, conflitos ou necessidades. Assim, o mais adequado para organizar a aprendizagem dos adultos é centrá-la nas experiências de vida e em temas voltados para sua realidade.

As metodologias para trabalhar com adultos devem levar em consideração que eles dominam uma série de experiências que constituem o recurso mais rico para sua aprendizagem. O papel do educador, neste caso, consiste em envolver os educandos num processo de diálogo, análise e reflexão, ao invés de procurar transmitir informações e pretender avaliar o que ficou retido. Não se pode considerar que os indivíduos são meros recipientes vazios, onde o educador irá verter as informações, eliminando as ações indesejáveis ^{5,99}.

As diferenças individuais enriquecem a discussão, assim o processo de ensino-aprendizagem deve ocorrer em um ambiente propício ao diálogo e à participação. A educação de adultos deve levar em consideração os diferentes estilos de aprender, assim como o tempo, lugar e ritmo de cada indivíduo. Além do que o ambiente psicológico deve propiciar condições para que os indivíduos se sintam aceitos, respeitados e apoiados, em um clima que incentive a liberdade de expressão e a participação ⁶⁹.

Para atuar conforme os princípios para a educação de adultos anteriormente aludidos é preciso que o educador esteja preparado para adotar posturas dos tipo “transformadora” ou “popular”, evitando atitudes autoritárias e paternalistas, conforme o Quadro 3.

Quadro 3. Enfoques e tipos de educação

Tipo	Tradicional	Progressista	Transformador	Popular
Enfoque	Vertical, autoritário	Semi vertical, paternalista	Libertador, horizontal	Crítico, dialógico
Propósito	Manter estável a ordem social. Adaptar-se à situação social estabelecida sem questionamentos	Mudar as pessoas para servir á sociedade. Modificar certos aspectos sem mudar as causas	Modificar o meio social em benefício das pessoas. Mudar o ambiente social que impede o crescimento o bem estar das pessoas.	Mobilizar a comunidade e influir nas relações de poder. Educar para transformar a sociedade e conseguir maior eqüidade.
Método	Transmissão passiva de informação, disseminação e memorização	Dinâmicas interativas e trabalho em grupo guiado pelo instrutor	Investigação e análise, discussão e reflexão. Troca de conhecimentos e experiências	Processo de ensino-aprendizagem mútuo, diálogo, crítico e horizontal.
Nível de tomada de decisões	Institucional, pelos profissionais e funcionários.	Institucional com consulta aos líderes e trabalhadores comunitários.	Processo participativo com a comunidade, discussão e reflexão coletiva.	Democrático e participativo, com diagnóstico e planos de ação desde o nível local.
Efeito	Opressivo com resistência.	Populista.	Solidário.	Comprometido.

Fonte: OPAS. **Educación para la salud en la comunidad: experiencias latinoamericanas.** 1996

De uma maneira geral, os dados relativos aos resultados obtidos através da realização de treinamento para manipuladores de alimentos indicam a importância desta atividade para a segurança alimentar, estando de acordo com os dados da literatura ^{11, 24, 105}. No que concerne às respostas dos entrevistados, propriamente, parecem estar em consonância com a realidade das organizações em que atuam, podendo-se dizer que existe uma diversidade de resultados, na medida em que o processo de inserção do treinamento não se encontra no mesmo nível em todas as empresas.

Algumas respostas obtidas parecem indicar que o treinamento é percebido como uma atividade de promoção da saúde: *"Observa-se uma maior motivação no trabalho e uma apreensão dos conceitos de segurança alimentar e sua aplicação no dia-a-dia."*, *"Aumento da consciência em relação a problemas de saúde que podem estar evitando nas próprias casas ou círculo de vida."*, *"Resultado bom com melhoria de qualidade e até de qualidade de vida do funcionário."* e *"Com o treinamento eles ficam mais conscientes como consumidores e passam a exigir também a qualidade dos alimentos."*

Tabela 21. Percepção dos entrevistados em relação aos resultados alcançados através do treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

	n = 93	
Resultados do Treinamento*	f	%
(questão 25)		
Qualidade/segurança alimentar	30	32,2
Conscientização dos funcionários	8	8,6
Satisfação dos clientes	8	8,6
Maior motivação dos funcionários	7	7,5
Bons resultados	6	6,4

continua

Resultados do Treinamento*	f	%
(questão 25)		
Melhoria na vida pessoal dos manipuladores/os transforma em consumidores mais exigentes	5	5,4
Resultados a médio/longo prazo	4	4,3
Resultados satisfatórios	4	4,3
Mudança de comportamento dos funcionários	3	3,2
Pouco resultado	2	2,2
Dependem dos gerentes de área	2	2,2
Variam de acordo com a população	2	2,2
Mais fácil cobrar dos funcionários	1	1,1
Melhor produtividade	1	1,1
Menor rotatividade de mão-de-obra	1	1,1
Resultados médios	1	1,1
Redução de perdas	1	1,1
Resultados ótimos	1	1,1
Em branco	6	6,4
<i>*Respostas múltiplas</i>		

As duas perguntas seguintes, de acordo com o instrumento de pesquisa, referem-se ao acompanhamento/manutenção do treinamento e aos procedimentos de avaliação realizados. Os dados obtidos estão expostos nas Tabelas 22 e 23.

No que diz respeito à realização de atividades de manutenção/acompanhamento do treinamento de manipuladores, 42 (75,0%) entrevistados responderam afirmativamente e 14 (25,0%) negativamente. A Tabela 22 identifica as ações que têm ocorrido a título de acompanhamento/manutenção.

Os resultados expostos na Tabela 22 parecem indicar que ainda não existem procedimentos sistemáticos de manutenção/acompanhamento das atividades de treinamento, na grande maioria de empresas. Sabe-se que quando o treinamento é desenvolvido por uma consultoria externa à organização contratante, nem sempre está prevista a realização destes procedimentos, tendo em vista que representam custo adicional e os empresários não estão conscientes de sua importância.

Tabela 22. Realização de atividades de manutenção/acompanhamento nas organizações em que os entrevistados atuam como responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 54		
Atividades de manutenção/acompanhamento*	f	%
(questão 26)		
Acompanhamento no dia-a-dia pelo responsável técnico	15	27,8
Reciclagem periódica	9	16,6
Realização de vistorias/visitas	7	12,9
Avaliações (testes, provas)	5	9,3
Auditorias de qualidade	4	7,4
Treinamento contínuo	2	3,7
Manutenção através de cartazes, materiais escritos e outros	2	3,7

* Respostas múltiplas

A reciclagem do treinamento, utilizando metodologias diversas das do treinamento inicial, auxilia a reter e manter as informações e evita que os funcionários retornem a hábitos anteriores indesejáveis⁵⁰. Cabe lembrar a importância de manter um registro destas atividades, que elas sejam planejadas e a necessidade de que elas se integrem em um programa de treinamento.

A Tabela 23 aborda aspecto de grande importância para o treinamento. Dentre os entrevistados, 41 (73,2%) mencionaram realizar algum tipo de avaliação das atividades de treinamento de manipuladores de alimentos, enquanto 15 (26,8%) nada fazem. Entre os que têm realizado avaliações, 35 (85,3%) avaliam apenas

imediatamente após o treinamento. Três (7,3%) imediatamente e a médio prazo; um (2,4%) apenas a médio prazo e um outro (2,4%) a curto, médio e longo prazos, todavia este último atua como prestador de serviço, portanto, pode-se inferir que dependa do contrato firmado com a empresa para desenvolver estes procedimentos.

Chama-se a atenção para o fato que entre os que não realizam nenhum tipo de avaliação 7 (46,6%) são funcionários da empresa e 8 (53,4%) são prestadores de serviço o que parece indicar que não há relação entre o vínculo com a organização e a realização de avaliação dos treinamentos. Na Tabela 23 relacionam-se as atividades de avaliação que vêm sendo realizadas.

Tabela 23. Procedimentos de avaliação adotados nas organizações em que os entrevistados atuam como responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

	n = 49	
Procedimentos de avaliação*	f	%
(questão 27)		
Avaliação escrita (prova, teste)	24	49,0
Acompanhamento/observação com correção	9	18,4
Pré e pós teste	3	6,1
Relatórios diários	3	6,1
Dinâmica de grupo	3	6,1
Auditoria	2	4,1
Avaliação de reação ao treinamento	2	4,1

* Respostas múltiplas

Em relação aos procedimentos de avaliação adotados o que mais chama a atenção constitui a utilização, pela maioria dos entrevistados, de provas, testes ou pré e pós teste para uma população que segundo a percepção dos próprios entrevistados apresenta baixa escolaridade e dificuldade de escrita e interpretação. A única exceção, refere-se ao entrevistado que trabalha com a metodologia de

multiplicadores os quais têm grau de escolaridade suficiente para realizar avaliações escritas.

O emprego de provas e testes não garante mudanças no comportamento dos treinandos, mede apenas se ele memorizou ou não as informações que lhe foram prestadas. Apenas conhecimento não garante que o indivíduo adote as condutas desejáveis ²⁴. Dentro do conceito de competência, expresso anteriormente, avaliação consiste em tarefa complexa que não se restringe a medir conhecimentos, devendo englobar habilidades e atitudes relacionadas ao trabalho ⁵⁸.

Quando se pensa na avaliação do treinamento, pode-se lembrar múltiplas facetas a serem levadas em consideração ^{29, 36}. Uma consiste na reação dos treinandos ao programa desenvolvido, conforme mencionado por dois entrevistados, ou seja a opinião dos participantes sobre as atividades desenvolvidas, favorecendo o replanejamento destas ações. Outra diz respeito ao quanto ele efetivamente aprendeu, que no caso dos manipuladores pode ser medido no cotidiano do trabalho, através de observação sistemática, ou de forma prática durante o treinamento mediante demonstrações ou outras técnicas que permitam verificar a mudança de comportamento. Pode-se, também, identificar seus pontos fortes e fracos, assim como o que deve ser melhorado. Os superiores hierárquicos dos manipuladores treinados, igualmente, devem ser consultados para verificar sua satisfação com o desempenho dos funcionários após a realização dos treinamentos, detectando aspectos que devam ser aperfeiçoados nas próximas oportunidades (reciclagens). Finalmente, é importante aferir a satisfação dos clientes internos e externos à organização.

A incorporação de procedimentos de avaliação do treinamento, bem como sua documentação, constitui instrumento valioso para comprovar os resultados desta atividade, propiciando justificativas importantes no momento de solicitar recursos para sua realização.

Dados relativos à preparação dos entrevistados para atuarem como educadores

Dentre os entrevistados apenas 21 (37,5%) receberam algum tipo de formação como educador durante sua graduação (Tabela 24), os demais 35 (62,5%) não tiveram nenhuma formação específica. Entre os que cursaram alguma disciplina voltada para a área de educação havia 16 Nutricionistas, 1 Médico Veterinário, 1 Engenheiro de Alimentos, 1 Biólogo, 1 Administrador de Recursos Humanos e 1 Técnico de Nutrição, sendo que 15 (71,4%) atuavam como funcionários nas organizações em que trabalham e 6 (28,4%) como prestadores de serviços.

Tabela 24. Preparação para atuar como educador durante a formação acadêmica dos entrevistados. São Paulo-SP, 2002.

n = 21		
Disciplinas (questão 28)	f	%
Educação Nutricional	8	38,1
Educação Nutricional e Didática	4	19,0
Didática	3	14,3
Matérias específicas	2	9,5
Licenciatura	1	4,8
Treinamento & Desenvolvimento	1	4,8
Curso de Especialização	1	4,8
Disciplina do Ensino Técnico	1	4,8
TOTAL	21	100,0

No que concerne à frequência a cursos extra-curriculares, na área de educação, apenas 12 (21,4%) pessoas tinham alguma formação, 42 (75,0%) não haviam assistido nenhum curso e 2 (3,6%) não responderam a esta questão. Dentre os 12 primeiros, 3 (25,0%) atuavam como funcionários nas organizações em que trabalhavam, 8 (66,7%) eram prestadores de serviços e 1 (8,3%) atuava tanto como funcionário quanto como prestador de serviços. Em relação à formação na graduação

encontravam-se assim distribuídos: 6 Nutricionistas, 2 Engenheiros de Alimentos, 2 Farmacêuticos, 1 Administrador de Recursos Humanos e 1 Técnico de Nutrição.

Tabela 25. Preparação dos entrevistados para atuar como educador mediante freqüência a curso extra-curricular na área de educação. São Paulo-SP, 2002.

n = 12		
Curso extra-curricular (questão 29)	f	%
Formação de instrutores	5	41,7
Curso de educação/magistério/metodologia de ensino	3	25,0
Técnicas de apresentação	2	16,7
Formação na linha comportamental/teatro	1	8,3
Curso de HACCP	1	8,3
TOTAL	12	100,0

Dentre os entrevistados que freqüentaram cursos extra-curriculares na área de educação, salienta-se que num total de 12 pessoas (21,4 % do total de respondentes) 5 (cinco) já haviam tido algum tipo de formação nos cursos de graduação nesta área educacional. Chama-se a atenção para o fato dos prestadores de serviço serem mais numerosos 8 (66,75%). Talvez estes sintam-se mais pressionados a se capacitarem devido à concorrência e necessidade de possuírem currículo com maior qualificação.

Em relação à Tabela 26, salienta-se que algumas pessoas, apesar de não haverem freqüentado nenhum curso na área de educação, consideraram esta capacitação importante, por esta razão o número de respondentes é maior daquele registrado nas Tabelas 24 e 25.

As razões para realizar tal formação (questão 30) referiam-se à participação em cursos de preparação de instrutores nas próprias organizações em que atuavam ou patrocinados por elas, à necessidade de aprimorar a qualidade metodológica e didática dos treinamentos que vinham desenvolvendo ou, ainda, para melhorar o currículo profissional.

A questão da preparação de pessoas para atuar como educadores é extremamente relevante; cada vez mais, percebe-se que as competências para ser bom profissional e cidadão estão se aproximando e se complementando, de maneira que a educação para o trabalho e a educação para a cidadania passam a ser objetivo da sociedade e não somente das empresas, das escolas e dos grupos de profissionais de recursos humanos ^{67, 100}. Os responsáveis pelo treinamento dos manipuladores de alimentos devem ser qualificados e têm papel central no sucesso de programas de segurança alimentar preparados para sensibilizar, educar e motivar os funcionários ²¹. A literatura menciona a necessidade de preparação técnica dos treinadores, mas nenhuma referência faz a sua preparação como educador, assim, trabalho realizado na Escócia, Reino Unido, enfatiza o valor prático do treinamento organizado por treinadores qualificados como nutricionistas, especialistas em controle da qualidade, técnicos em alimentos, sanitaristas e outros profissionais congêneres ²⁴.

Conhecer, definir, pesquisar e delimitar competências e valores pode e deve ser um caminho para que todo esforço de educação e desenvolvimento de trabalhadores cidadãos não se perca em modismos sem fundamento e com ciclo de vida cada vez mais curto ⁶⁷.

Toda educação deve basear-se em conhecimento e compreensão dos valores e práticas prevalentes na sociedade, no grupo em particular e em valores culturais relacionados a estas práticas bem como, no papel social e econômico que eles preenchem. Práticas indesejáveis enraizadas na cultura da cozinha são difíceis de modificar, mesmo pelo treinamento mais imaginativo, principalmente se forem ignoradas pelo responsável pelo treinamento. Melhorias na segurança alimentar através de educação e treinamento na cadeia alimentar dependem da interação entre o ambiente físico e variáveis econômicas, sabe-se que a segurança é negligenciada onde há pouca comida ou pobreza. Manipulação inadequada dos alimentos, tanto nos estabelecimentos quanto nos domicílios não é simplesmente produto da ignorância, mas às vezes, é uma resposta para as circunstâncias existentes ^{24, 100}.

Tabela 26. Percepção dos entrevistados em relação às razões pelas quais a formação como educador poderia facilitar sua atuação como treinador de manipuladores de alimentos. São Paulo-SP, 2002.

n = 31		
Razões*	f	%
(questão 31)		
Dominar metodologia/didática	11	35,5
Estar preparado para atuar como instrutor	5	16,1
Melhor qualificação profissional	3	9,7
Melhor comunicação com os funcionários	3	9,7
Lidar com situações difíceis	2	6,4
Melhor postura diante do grupo	2	6,4
Corrigir falhas ao transmitir conhecimentos	2	6,4
Estar mais atento às reações do público	1	3,2
Aliar os conhecimentos técnicos às aulas	1	3,2
Saber trabalhar com grupos heterogêneos	1	3,2
<i>Respostas múltiplas</i>		

Dados relativos à importância do treinamento de manipuladores de alimentos para a segurança alimentar

A última pergunta do instrumento de medida, questão 32, teve por objetivo identificar a percepção dos entrevistados em relação ao treinamento de manipuladores de alimentos e verificar sua opinião sobre a dimensão desta atividade para a segurança alimentar.

Tabela 27. Percepção dos entrevistados em relação à importância do treinamento de manipuladores de alimentos para a segurança alimentar. São Paulo-SP, 2002.

n = 73

Importância do treinamento*	f	%
(questão 32)		
Garantir produtos com qualidade higiênico sanitária/segurança alimentar	32	43,8
Melhorar as condutas de manipulação/prevenir a contaminação	15	20,5
Conscientizar os manipuladores de seu papel para a inocuidade dos alimentos	11	15,1
Orientar/informar/qualificar os funcionários	8	11,0
Obrigatório para as empresas de alimentos	2	2,7
Fundamental	2	2,7
Homogeneizar conceitos na organização	1	1,4
Formar multiplicadores (outros grupos sociais)	1	1,4
Manter as Boas Práticas de Fabricação	1	1,4

* *Respostas múltiplas*

A resposta com maior frequência, na Tabela 27, parece apontar para o reconhecimento da importância do treinamento para a segurança alimentar por mais da metade dos entrevistados (32 pessoas). Por outro lado, sendo pessimista, pode-se afirmar que ainda existe trabalho a ser realizado de convencimento dos próprios responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos a respeito da relevância de seu trabalho para a segurança alimentar.

É interessante notar, em relação a esta questão, que vários entrevistados utilizaram um mesmo termo para exprimir o papel do treinamento de manipuladores de alimentos na segurança alimentar, assim 12 pessoas empregaram a palavra “importante” ou variações a ela relacionadas, tais como, “muito importante”, “de extrema importância” ou “de suma importância”; e, 11 utilizaram o vocábulo “fundamental”. Outras três palavras que chamaram a atenção foram: “prioritário”, mencionado por dois respondentes; e, “imprescindível” e “decisivo” cada uma delas

referida uma vez. Parece lícito afirmar que, o treinamento, no entender destes entrevistados, reveste-se de um caráter privilegiado. Assim o treinamento agiria para *“garantir consumo de alimentos inócuos monitorados desde a sua origem, processamento, armazenamento e distribuição”*; para *“garantir que os funcionários tenham consciência da importância de manipular os alimentos, visto que os mesmos são responsáveis pelas vidas de outras pessoas que irão consumir os alimentos”*; e para *“garantir a qualidade dos alimentos, a saúde dos consumidores. Sem o treinamento não há segurança alimentar”*.

Segundo Trasatti ¹⁰³, só treinar não muda o mundo, mas educar para pensar ajuda muito. Educação em saúde e promoção da saúde no local de trabalho são, presentemente, pensadas como a direção do futuro para os esforços de segurança alimentar, especialmente onde o suporte social e do meio ambiente exista para facilitar a mudança de comportamento ^{46, 109}.

CONCLUSÕES

*“Le gain de notre étude c’est d’en
être devenu meilleur et plus sage”
Montaigne
(Essais)*

O título deste estudo operou quase como uma provocação para refletir sobre a temática da educação em saúde e promoção da saúde no setor de alimentos, especificamente em relação ao treinamento de manipuladores.

Os resultados obtidos permitiram traçar um perfil dos responsáveis pelo treinamento. Assim, verificou-se que são predominantemente do sexo feminino, com cerca de 30 anos de idade, em sua maioria com formação acadêmica em Nutrição, apesar do caráter multiprofissional da ocupação; têm, em média, 6 anos de formados, na maioria trabalham no setor privado, distribuindo-se quase em igualdade entre funcionários e prestadores de serviço, com leve superioridade dos primeiros; atuam em ramos de atividade diversificados (indústrias, cozinhas, hospitais, buffets, clubes, entre outros) apesar da maioria trabalhar em cozinhas, quer industriais, quer comerciais (restaurantes e fast-foods).

Apenas pequena parcela frequentou algum tipo de curso que os preparasse para desenvolver atividades de educador, menos de um terço na graduação e metade destes em cursos extra-curriculares. A preparação para atuar como educador, durante a formação acadêmica, foi mais freqüente para as pessoas que cursaram Nutrição, sendo a disciplina mais oferecida a de Educação Nutricional. A maioria não

mencionou sentir carência deste tipo de capacitação, apesar de identificarem necessidade de aprofundamento em metodologia e didática.

As maiores dificuldades para desenvolver treinamentos destinados aos manipuladores referiam-se às características de sexo e idade, em contraposição entre os dois grupos, treinandos (homens mais velhos) e treinadores (mulheres mais jovens), que influem negativamente no resultado do treinamento devido à resistência dos primeiros em aceitar ordens de pessoas com menor experiência na cozinha e do sexo feminino. Além desta, os entrevistados enfatizaram a baixa escolaridade dos manipuladores, com deficiência na expressão oral/escrita e interpretação, assim como dificuldade de assimilação de conteúdos teóricos/abstratos. Tal fato constitui problema, sobretudo devido ao despreparo para educar adultos, por vezes resistentes a mudanças.

Foram, ainda, citadas a pouca consciência de que a manipulação inadequada dos alimentos constitui fator que compromete sua segurança para os consumidores, devido às características sócio-culturais dos manipuladores, principalmente em decorrência das diferenças de processos em seu domicílio e no local de trabalho; e a presença de vícios - maus hábitos - adquiridos no transcorrer de sua vida profissional.

As maiores dificuldades para as organizações realizarem treinamentos destinados aos manipuladores referiam-se à falta de disponibilidade de tempo dos funcionários e à falta de recursos financeiros para sua realização. As soluções apontadas para minimizar estes problemas foram a sensibilização da cúpula da empresa, proprietários e gerentes sobre a importância do treinamento visando à qualidade dos produtos e à segurança alimentar, bem como, mostrar os resultados obtidos como forma de negociação.

Quanto às características dos treinamentos que vinham sendo desenvolvidos verificou-se que as situações em que se considerava mais necessária esta atividade eram na admissão, em reciclagem, e, quando da ocorrência de não conformidade.

A carga horária diária (2h) e total (8h) adotadas estavam em concordância com os dados da literatura, sendo que o início de turno de trabalho foi considerado o melhor horário para realização de treinamentos.

Os conteúdos abordados eram bastante diversificados, estando em concordância com os recomendados na literatura. O conteúdo apontado com maior frequência foi higiene pessoal. Salienta-se que o sistema HACCP não foi mencionado pela grande maioria de entrevistados.

As metodologias de treinamento mais adotadas eram aula expositiva com auxílio de recursos audiovisuais ou com auxílio de materiais impressos e aulas práticas com demonstração. Os materiais indicados como apresentando melhores resultados foram gibis (revistas em quadrinhos) e outros tipos de impressos com ilustrações. Quanto aos recursos audiovisuais foram considerados como melhores os filmes/vídeos. Não houve unanimidade quanto às atividades que obtinham resultados mais satisfatórios; entretanto, as três mais referidas foram dinâmicas de grupo, filmes e aulas práticas com demonstração.

A maioria dos entrevistados afirmou realizar atividades de manutenção/acompanhamento do treinamento, sendo as mais adotadas o acompanhamento dos funcionários no dia-a-dia e a reciclagem periódica.

Quanto às atividades de avaliação o procedimento mais mencionado foi a realização de avaliação escrita (prova/teste). A maior parcela de entrevistados realizava apenas avaliação imediata e apenas uma pessoa avaliava a longo prazo.

Tendo em vista a definição proposta para promoção da saúde na área de alimentos como o conjunto de ações dos setores público e privado, de indivíduos e grupos, que tenham por finalidade garantir a segurança dos alimentos, notou-se que os treinamentos desenvolvidos estavam mais voltados para suprir necessidades

imediatas do trabalho, propriamente dito, do que imbuídos de uma visão de educação em saúde ou de promoção de saúde.

Os resultados deste estudo não permitem afirmar que os treinamentos para manipuladores de alimentos, como um todo, da maneira que vêm sendo desenvolvidos, constituam ações de educação em saúde e promoção da saúde. Na verdade, intervenções promotoras da saúde, ainda, permanecem como um desafio a ser concretizado nas organizações do ramo alimentar. Entretanto, existem indícios que apontam para o início de uma consciência da necessidade de intervenções voltadas para a promoção da saúde destinadas aos manipuladores, esta questão vem sendo abordada intuitivamente por alguns profissionais que perceberam que as mudanças necessárias têm que ser mais abrangentes que apenas o ambiente de trabalho, pois os indivíduos estão inseridos em um ambiente sócio-cultural que os influencia e que pode ser influenciado por eles.

RECOMENDAÇÕES

“Tudo que sei é que nada sei”

Sócrates

Diante dos resultados deste estudo, pode-se afirmar que se fazem necessárias políticas públicas que incentivem as organizações a atuarem visando à promoção da saúde, para tal sugere-se, no âmbito dos órgãos de governo, nas três esferas de poder:

- a introdução de temas relativos à segurança alimentar nos programas de atenção primária à saúde, bem como, no currículo do ensino fundamental e médio, com maior ênfase;
- a instituição de procedimentos de fiscalização efetivos, voltados para garantia da qualidade, particularmente dos treinamentos de manipuladores de alimentos.
- a inclusão na legislação, referente à área de alimentos, de exigência de preparação para atuar como educador para os profissionais responsáveis pelo treinamento de manipuladores de alimentos;
- a implementação de campanhas educativas focadas na segurança alimentar, visando alertar a população dos perigos relacionados aos alimentos e divulgar os princípios básicos de higiene dos alimentos e manipulação;

Cabe lembrar que outras instituições poderiam, igualmente, incentivar a implementação de ações promotoras de saúde, tais como os Conselhos, federais e regionais, os sindicatos e as associações de classe dos profissionais que atuam na área de alimentos:

- propiciando condições para o intercâmbio, entre seus filiados, das experiências bem sucedidas na realização de treinamentos de manipuladores

de alimentos, mediante reuniões ou através da divulgação em suas publicações;

- promovendo cursos com o objetivo de preparar os interessados em atuarem no treinamento de manipuladores de alimentos.

Além destes, as Universidades e Faculdades, cujos graduados trabalham na área de alimentos, poderiam incluir em seus currículos de graduação disciplinas optativas de caráter didático-pedagógico, assim como, aumentar a oferta de cursos de aperfeiçoamento/especialização nesta área. E, as Federações das Indústrias e do Comércio, através do SENAI e do SENAC, poderiam oferecer suporte técnico para as empresas filiadas, no que concerne a preparação dos indivíduos que irão atuar como treinadores dos manipuladores de alimentos, mediante cursos, consultoria, preparação de material didático, entre outros.

No âmbito das organizações do setor de alimentos é essencial que o compromisso com a promoção da saúde passe a fazer parte da filosofia das empresas, que passariam a:

- implementar o sistema HACCP, independentemente, de seu porte e do ramo de atividades em que atuam, visando aperfeiçoar a qualidade de seus produtos e garantir a segurança alimentar dos consumidores;
- adotar o treinamento de manipuladores de alimentos como um projeto permanente, como parte de sua filosofia;
- compartilhar as metas de qualidade e segurança alimentar entre todos os funcionários;
- realizar o treinamento de cima para baixo, de maneira a que todos se sintam comprometidos com as metas;
- evitar a utilização do treinamento como “extintor de incêndio” para resolver problemas pontuais;
- incluir recursos em seu planejamento financeiro para a execução/acompanhamento/manutenção/avaliação de programas de treinamento voltados para manipuladores de alimentos.

No que tange as empresas e os profissionais que comercializam materiais impressos e recursos audiovisuais para o treinamento de manipuladores de alimentos, propõe-se que envidem esforços na preparação de materiais adaptados à

realidade brasileira e das organizações que atuam na área de alimentos, bem como dos funcionários que trabalham como manipuladores de alimentos, sobretudo elaborando recursos sob medida para seus clientes.

Em relação aos responsáveis pelo treinamento dos manipuladores de alimentos espera-se que:

- planejem os programas de treinamento, adaptando-os às peculiaridades das organizações em que atuam e aos fatores sócio-culturais dos funcionários que irão ser treinados;
- tenham em mente que baixa escolaridade não é sinônimo de falta de potencial para aprender;
- utilizem metodologias de ensino que propiciem a participação dos funcionários, sobretudo aulas práticas com demonstração, dinâmicas de grupo e atividades lúdicas;
- sistematizem os procedimentos de acompanhamento e manutenção do treinamento de maneira a não repetir sempre os mesmos conteúdos, buscando motivar os manipuladores de alimentos mediante a utilização de um modelo em espiral que reforça as informações já veiculadas e acrescenta novos conhecimentos;
- utilizem procedimentos de avaliação que não se resumam a medir ganho momentâneo de conhecimento, mediante a aplicação de avaliações escritas (provas e testes), mas que busquem medir mudanças de comportamento;
- empreguem materiais impressos e recursos audiovisuais adaptados à realidade das organizações em que atuam, assim como às características do público alvo;
- busquem capacitação para atuar como educadores em saúde e agentes de promoção da saúde nas organizações em que trabalham.

Sugere-se, ainda, a realização de outros estudos que aprofundem os conhecimentos referentes à problemática do treinamento de manipuladores de alimentos, enfocando particularmente sua contribuição para a qualidade e a segurança alimentar com vistas à promoção da saúde.

REFERÊNCIAS*

1. Angelillo IF, Viggiani NM, Rizzo L, Bianco A. Food handlers and foodborne diseases: knowledge, attitudes, and reported behaviour in Italy. **J Food Prot** 2000; 63:381-5.
2. Bergamini CW. **Motivação**. São Paulo: Atlas; 1986.
3. Bergamini CW. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo: Atlas; 1982.
4. Berquó ES, Souza JMP, Gotliebb SLD. **Bioestatística**. São Paulo: EPU; 1980.
5. Bordenave JD, Pereira AM. **Estratégias de ensino-aprendizagem**. Petrópolis, RJ: Vozes; 1980.
6. Boulos MEMS, Bunho RM. **Guia de Leis e normas para profissionais e empresas da área de alimentos**. São Paulo: Varela; 1999.

---

* De acordo com o Guia de apresentação de teses. Biblioteca/CIR – Centro de Informação e Referência em Saúde Pública. Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública; 1998.

7. Brandão ACBH, Brandão AAH, Germano MIS, Germano PML. Segurança alimentar nos estabelecimentos de consumo. **Hig aliment** 1991; 5:20-2.
8. Brasil, Secretaria da Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: terceiro e quarto ciclos: apresentação dos temas transversais. **Secretaria de Educação Fundamental**. Brasília: MEC/SEF; 1998. 436p.
9. Brasil. **Conselho Nacional de Saúde**. Resolução nº 196 de 10/10/1996.
10. Brasil. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em <http://www.prg.ufpb.br/Ldb/ldbmain.htm>. [obtido em 10 nov. 97]
11. Buss PM. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Ciência & Saúde Coletiva** 2000; 5:163-77.
12. Campbell ME, Gardner CE, Dwyer JJ, Isaacs SM, Krueger PD, Ying JY. Effectiveness of public health interventions in food safety: a systematic review. **Can J of Public Health** 1998; 89:197-202.
13. Candeias NMF. Conceitos de educação e de promoção em saúde: mudanças individuais e mudanças organizacionais. **Rev Saúde Pública** 1997; 31:209-13.
14. Cardoso L, Araújo WMC. Perfil higiênico-sanitário das panificadoras do Distrito Federal. **Hig aliment** 2001; 15:32-42.
15. Carmo LS, Vieira AC, Reis JPD, Nascimento RS, Pereira LM, Santos EJ, Bergdoll MS. *Staphylococcus aureus* and *Salmonella enteritidis* in food implicated in food poisoning. **Rev Microbiol** 1996; 27:22-5.
16. Cezari DL. Implementação do sistema HACCP. **Hig aliment** 1999; 13:8-9.
17. Chiavenato I. **Administração de recursos humanos**. 2ª ed. São Paulo:Atlas; 1981. A motivação humana p 79-100.

18. Cornetta VK, Pereira IMTB, Lefèvre AMC. Políticas de recursos humanos. In: Westphal MF, Almeida ES de, organizadores. **Gestão de serviços de saúde**. São Paulo: EDUSP; 2001. p. 155-79.
19. Costa EA. **Vigilância sanitária: proteção e defesa da saúde**. São Paulo: Hucitec; 1999.
20. Delor F, Hubert M. Revisiting the concept of “vulnerability”. **Soc Science & Medicinen** 2000; 50:1557-70.
21. Deluiz N. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. In: Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem. **Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência**. Brasília: Ministério da Saúde 2001 (Formação v 1, n 2).
22. Depresbiteres L. Certificação de competências: a necessidade de avançar numa perspectiva formativa. In: Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem. **Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência**. Brasília: Ministério da Saúde 2001 (Formação v 1, n 2).
23. Dhillon HS, Philip L. **Health promotion and community action for health in developing countries**. Geneva : WHO. s/d.
24. Ehiri JE, Morris GP. Hygiene training and education of food handlers: does it work? **Ecology of food and nutrition** 1996; 35:243-51.
25. Felipe MR, Deolindo JP, Mafra D, Matos CH de. Manipuladores de alimentos portadores de *Salmonella* spp.: implicações na produção de alimentação coletiva. **Hig aliment** 1995; 9:18-20.

26. Gasparini ACLF. Programas de qualidade de vida no trabalho. **Compensações & Benefícios** s/d.p.30-2.
27. Gasparini ACLF. Qualidade de vida. **Proteção** 1992; 41:91-1.
28. Germano MIS, Rencinai S, Germano PML. Grau de informação dos manipuladores de alimentos em pequenas e médias empresas da cidade de São Paulo. [resumo] **Hig aliment** 2001;15 p.94.[Apresentado ao 6º Congresso Brasileiro de Higienistas de Alimentos; 2001 março 26-30; Guarapari, Brasil.]
29. Germano MIS. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. In: Germano PML, Germano MIS. **Higiene e vigilância sanitária de alimentos**. São Paulo:Varela 2001.p. 577-629.
30. Germano PML, Germano MIS, Passos EC, Ungar ML. Vigilância sanitária. In: Westphal MF, Almeida ES de, organizadores. **Gestão de serviços de saúde**. São Paulo: EDUSP; 2001. p.113-54.
31. Germano PML, Germano MIS. A vigilância sanitária de alimentos como fator de promoção da saúde. **O mundo da saúde** 2000; 24:59-66.
32. Germano PML, Germano MIS. Aspectos patológicos e bioéticos da doença da “vaca louca” nos animais e no homem. **Bioética** 2000; 8:153-66.
33. Germano PML, Germano MIS. Consultoria em unidades de alimentação. In: Germano PML, Germano MIS. **Higiene e vigilância sanitária de alimentos**. São Paulo: Varela; 2001. p. 547-76
34. Germano PML, Germano MIS. **Higiene e vigilância sanitária de alimentos**. São Paulo:Varela; 2001.

35. Germano, PML, Germano MIS. Encefalopatia espongiforme bovina – síndrome da “vaca louca”: doença emergente transmissível por alimentos. **Hig Aliment** 2001;15: 45-52.
36. Gil AC. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas; 1994. A função de treinador p. 63-83
37. Gil AC. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas; 1994. A função de líder. P. 119-40.
38. Gil AC. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas; 1994.
39. Góes JAW, Furtunato DM da M, Veloso IS, Santos JM. Capacitação dos manipuladores de alimentos e a qualidade da alimentação servida. **Hig aliment** 2001; 15:20-22.
40. Góes JAW. Proteção e defesa do consumidor: cidadania versus consumo. **Hig aliment** 2000; 75:33-5.
41. Grigoriwitsch RL, Silva JI da, Oliveira M de C. Refeições industriais: evolução e cuidados na seleção de mão-de-obra. **Hig aliment** 1983; 2:80-2.
42. Guerny J du, Sjöberg E. Interrelationship between gender relations and the HIV/AIDS epidemic: some possible consideration for policies and program. In: Mann JM, Grustin S, Grodin MA, Annas GJ. **Health and human rights: a reader**. New York: Roultdge; 1999. p. 202-15.
43. Haddad Q. J, Roschke MAC, Davini MC. **Educación permanente de personal de salud**. Washington D.C.: OPS, 1994 (Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100).
44. Hazelwood D, McLean AC. **Manual de higiene para manipuladores de alimentos**. Tradução de José A. Ceschim. São Paulo: Varela; 1994.

45. Instituto Pan-Americano de proteção de alimentos (INPPAZ). **HACCP: instrumento essencial para a inocuidade de alimentos**. OPS/OMS; 2001.
46. Jacob M. **Safe food handling: a training guide for managers of food service establishments**. Geneva: WHO; 1989.
47. Jenkins CD. Health for all by the year 2000: a challenge to behavioural sciences and health education. **Hygie** 1990; 9:8-12.
48. Käferstein F, Abdussalam M. Food safety in the 21st century. **Bull World Health Organ** 1999; 77: 347-51.
49. Käferstein FK, Motarjemi Y, Quevedo F, Moy G. Food safety – a world public health issue. **Bull of the Intern Dairy Fed** 1993; 279:8-14.
50. Kirby MP, Gardiner K. The effectiveness of hygiene training food handlers. **Int J of Environ Health Res** 1997; 7:251-8.
51. Kvale S. **Inter Views: an introduction to qualitative research interviewing**. Thousand Oaks (California): Sage Publications; 1996.
52. Lefèvre F. **Promoção de saúde um novo modelo de entender e praticar saúde**. São Paulo 2001 [Apostila do III Curso de especialização em Promoção de Saúde – Faculdade de Saúde Pública da USP].
53. Lengomín Fernández ME, Caballero Torres A, Cobas Selva M, Sola Rodríguez F de. Cómo educar en higiene de los alimentos. **Rev cuba aliment nutr** 1998; 12:51-4.
54. Lengomín Fernández ME, Caballero Torres A, Grillo Rodríguez M, Arcia Torres J. Reflexiones sobre la educación sanitaria en higiene de los alimentos. **Rev cuba aliment nutr** 1997; 11:58-63.

55. Lima VLG de, Melo E de A, Serra EN. Condições higiênico-sanitárias de “fast-food” e restaurantes na região metropolitana da cidade de Recife-PE. **Hig aliment** 1998; 12:50-3.
56. Lobo RH. **Psicologia aplicada à administração**. 4ª ed. São Paulo: Atlas; 1980, Motivação – necessidades e tensões. p. 32-40.
57. Maciel G de C. Treinamento: um desafio para o nutricionista. **Hig aliment** 1997; 11:7-8.
58. Marques CMdaS. Certificação de competências profissionais: o que o PROFAE está pensando e fazendo. In: Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem. **Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência**. Brasília: Ministério da Saúde 2001 (Formação v 1, n 2).
59. Marshall C e Rossman GB. **Designing qualitative research**. 3ª ed. Sage Publications; 1999.
60. Mathias RG, Riben PD, Campbell E, Wiens M, Cocksedge W, Hazlewood A, Kirshner B, Pelton J. The evaluation of the effectiveness of routine restaurant inspections and education of food handlers: restaurant inspection survey. **Can J of Public Health** 1994; 85 Suppl 1:61-6.
61. Mathias RG, Sizto R, Hazlewood A, Cocksedge W. The effects of inspection frequency and food handler education on restaurant inspection violations. **Can J of Public Health** 1995; 86:46-50.
62. Mehedeff N. Certificação ocupacional: aproximando formação e trabalho. In: Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de

- Enfermagem. **Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência.** Brasília: Ministério da Saúde 2001 (Formação v 1, n 2).
63. Mendes ACR. Profissionais da área de alimentos no controle da qualidade “Uma reflexão sobre as ações necessárias para proteção da saúde do consumidor”. **Hig aliment** 1998; 12:26-9.
64. Mortimore S, Wallace C. **HACCP: enfoque práctico.** Zaragoza, Espanha: Acríbia; 2001.
65. Mortlock P, Peters AC, Griffith CJ. A national survey of food hygiene training and qualification levels in the UK food industry. **Int J of Environmental Health Research** 2000; 10:111-23.
66. Motarjem Y, Käferstein F, Moy G, Miyagishma K, Miyagawa S, Reilly A. **Food safety issues. Food technologies and public health.** WHO;1995.
67. Neri AA.. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade.** Campinas-SP: Papirus; 1999. Competências para a maturidade profissional. p.89-127.
68. O’Byrne D, Jones J, Sen-Hai Y, Macdonald H. La iniciativa mundial de salud escolar de la OMS. **Salud Mundial** 1996; 4:5-6.
69. **Organizacion Panamericana de la Salud.** Educación para la salud en la comunidade: experiencias latinoamericanas. HSP/SILOS 38, 1996.
70. **Organizacion Panamericana de la Salud.** Educacion permanente de personal de salud. Washington DC, 1994. (series Desarrollo Recursos Humanos nº 100).
71. **Organization Mundial de la Salud.** Métodos de vigilancia sanitaria y de gestión para manipuladores de alimentos. Ginebra: OMS; 1989 (Serie de informes tecnicos, 785).
72. Panetta JC. O caráter educativo da Vigilância Sanitária. **Hig aliment** 1998; 12: 3.

73. Panetta JC. O manipulador: Fator de segurança e qualidade dos alimentos. **Hig aliment** 1998; 12:8.
74. Panetta JC. Por quê as doenças reemergem?. **Hig aliment** 2001; 15:3.
75. Panetta JC. Responsabilidades dos serviços de vigilância alimentar. **Hig aliment** 1982; 1:86-9.
76. Parker RG. Reflexões sobre a sexualidade na sociedade latino-americana: implicações para intervenções em face do HIV/AIDS. **Physis: Rev Saúde Coletiva** 1997; 7:99-108.
77. Pelai A, Moreno M, Sangiorgio E, Belloni A, Mazzucchi F, Grapelli L, Pagano A. L'educazione sanitaria degli alimentaristi: um modello di intervento basato sulla tecnica della didattica attiva. **L'igiene moderna** 1997; 108:109-18
78. Pelicioni MCF. As interrelações entre a educação, saúde e meio ambiente. **Biológico** 1999; 1:75-8.
79. Pereira IMTB, Penteado RZ, Marcelo VC. Promoção da saúde e educação em saúde: uma parceria saudável. **O Mundo da saúde** 2000; 24:39-43.
80. Pollonio MAR. **Manual de controle higiênico-sanitário e aspectos organizacionais para supermercados de pequeno e médio porte**. São Paulo: SEBRAE; 1999.
81. **Ponto Crítico**. Legislação sobre boas práticas de fabricação [Apostila] s/d.
82. Powell SC, Attwell RW, Massey SJ. The impact of training on knowledge and standards of food hygiene – a pilot study. **Int J of Environ Health Res** 1997; 7:329-34.
83. Ramos AMF. **Manual para funcionários na área de alimentação e treinamento para copeiras hospitalares**. São Paulo: Varela; 2001.

84. Ramos MN. Qualificação, competências e certificação: visão educacional. In: Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem. **Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência**. Brasília: Ministério da Saúde 2001 (Formação v 1, n 2).
85. Rea LM, Parker RA. **Designing and conducting survey research: a comprehensive guide**. 2ª ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1997.
86. Rede de megapaíses para a promoção da saúde. **Promoção da saúde** s/d;p. 49-52.
87. Rêgo JC do, Stanford TLM, Pires EMF, Silva Jr. EA da. Proposta de um programa de boas práticas de manipulação e processamento de alimentos para unidades de alimentação e nutrição. **Hig aliment** 2001; 89:22-7.
88. Riben PD, Mathias RG, Wiens M, Cocksadg W, Hazelwood A, Kirshner B, Pelton J. Routine restaurant inspections and education of food handlers: recommendations based on critical appraisal of the literature and survey of canadian jurisdictions on restaurant inspections and education of food handlers. **Can J of Public Health** 1994; 85 Supplement 1:67-70.
89. Roberts D. Sources of infection: food. **The Lancet** 1990; 336:859-61.
90. Rodrigues R da S, Souza ML, Leitão MFF, Furquim MFG, Maistro LC. Proposta de modelo de capacitação do sistema APPCC no processamento de queijo prato. **Hig aliment** 2001; 83:21-31.
91. Rogers CR. **Tornar-se pessoa**. São Paulo: Martins Fontes; 1970. Para uma teoria da criatividade. p. 299-310
92. Romano A, D'Argenio P. Trial sull'utilità dell'uso delle schede informative per la formazione degli alimentaristi. **L'igiene Moderna** 1998; 110:235-50.

93. Sabroza PC, Waltner-Toews D. Doenças emergentes, sistemas locais e globalização. **Hig aliment** 2001; 15:3.
94. Satin M. **Food alert! The ultimate sourcebook for food safety**. USA: NY: Facts for life book; 1999.
95. Silva JR. EA da. **Manual de controle higiênico-sanitário em alimentos**. São Paulo: Varela, 2001.
96. Silveira Júnior A, Vivacqua G. **Planejamento estratégico como instrumento de mudança organizacional**. 2ª ed. São Paulo: Atlas; 1999.
97. Stewart D. Healthy schools: What have we learned? **Prom & Education** 1997; 3:7-10.
98. Stolte D, Tondo EC. Análise de perigos e pontos críticos de controle em uma unidade de alimentação e nutrição. **Hig aliment** 2001; 85:41-9.
99. Taylor E. Is food hygiene training really effective? **Environmental Health** 1996; 104:275-6.
100. Tedesco JC. **O novo pacto educativo: educação, competitividde e cidadania na sociedade moderna**. São Paulo: Ática; 1998.
101. Thaikruea U, Pataraarechachai L, Savanpunyalert P, Naluponjiragul U. An unusual outbreak of food poisoning. **Southeast Asian J Trop Med Public Health** 1995; 26:78-85.
102. The educator's food safety slide show and script p. 1-7.[on line] Disponível em [http://www.foodsafety ufl.edu/consumer/sf158.htm](http://www.foodsafety.ufl.edu/consumer/sf158.htm) [obtido em 07/05/2001].

103. Trasatti SR. Treinamento de competências funcionais: moldando o futuro organizacional pelas pessoas. In: Nerri AA, organizador. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Campinas-SP: Papirus; 1999. p. 31-58.
104. Ungar ML, Germano MIS, Germano PML. Riscos e conseqüências da manipulação de alimentos para a saúde pública. **Hig aliment** 1992; 6: 14-7.
105. Vergara PVG, Revuelta CC, Majein LS. Evaluación de la eficacia de los cursos de formación sanitaria dirigidos a los manipuladores de alimentos de área sanitaria de Gandía, Valencia. **Rev Esp Salud Publica** 2000; 74:299-307.
106. Weare K. The contribution of education to health promotion. In: Bunton R, Macdonald G. **Health promotion: disciplines and diversity**. London: Routledge; 1992. p.66-85.
107. Weiss CH. **Evaluation. Methods for studying programs and policies**. 2ª ed. New Jersey: Prentice Hall; 1998.
108. WHO Information – FACT Sheet nº 237 – revised september 2000, p. 1-4. [online] Disponível em <http://www.who.int/inf.fs/en/fact237.html> [obtido em 16/05/2001].
109. WHO. Technical and ethical guidelines for workers health surveillance. (USH nº 72) Geneva: International Labour Office; 1998. (Occupational, safety and Health Series nº 72).
110. WHO. Education for health. A manual on health education in primary health care. Geneva; 1988.
111. WHO. Food safety issues. Guidelines for strengthening a national food safety programme. Geneva; 1996.

- 112.**WHO**. Food safety issues. HACCP: introducing the Hazard Analysis and Critical Control Point System. Geneva; 1997.
- 113.**WHO**. Health surveillance and manegement procedures for food-handling personnel. Geneva; 1989. (Technical Report Series 785)
- 114.**WHO**. The role of food safety in health and development. Geneva; 1984.(Technical Report Series 705).
- 115.**WHO**. Evaluation of programmes to ensure food safety: guiding principles. Geneva; 1989.
- 116.**WHO**. Food borne desease: focus for health education. Geneva; 2000.
- 117.Yus R. **Temas Transversais: em busca de uma nova escola**. Porto Alegre, ArtMed; 1998.
- 118.Zaccarelli EM, Coelho HD de S, Silva MEP. O jogo como prática educativa, no treinamento para controle higiênico-sanitário em unidades de alimentação e nutrição. **Hig aliment** 2000; 14: 23-6.

ANEXO 1

TERMO DE RESPONSABILIDADE DO PESQUISADOR

Eu, Maria Izabel Simões Germano, aluna do Pós-graduação da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, sob orientação do Professor Titular José Cezar Panetta, comprometo-me a manter confidenciais todas as informações fornecidas pelas pessoas que concordarem em serem entrevistadas, bem como está garantido o total anonimato dos respondentes.

Coloco-me, pessoalmente, a sua disposição para esclarecer qualquer dúvida através do endereço a seguir discriminado:

Faculdade de Saúde Pública
Departamento de Prática de Saúde Pública
Avenida Doutor Arnaldo, 715
CEP: 01246-904   São Paulo   SP
e-mail: pmlgerma@usp.br

Às pessoas que aceitarem, voluntariamente, participar desta pesquisa será garantido o direito de responderem apenas às questões que desejarem, não haverá necessidade de nenhum tipo de identificação (nome ou assinatura).

Maria Izabel Simões Germano
Pesquisadora Responsável

José Cezar Panetta
Orientador

ANEXO 2

RAPPORT

Prezado(a) Senhor(a),

Estou pesquisando as dificuldades que as pessoas que desenvolvem treinamento para manipuladores de alimentos encontram para trabalhar com esta população específica, bem como as soluções que têm utilizado para solucionar/minimizar os problemas, como parte de estudos de pós-graduação na Faculdade de Saúde Pública da USP. A importância deste tema prende-se aos problemas de saúde pública que a contaminação dos alimentos, através de sua manipulação inadequada, podem ocasionar aos consumidores.

Os resultados deste estudo, após análise dos dados, serão divulgados para a comunidade científica e profissionais interessados nesta temática.

Posso garantir-lhe que na apresentação dos dados não serão identificadas as pessoas que participaram das entrevistas. Está assegurado o total sigilo das informações.

Sua participação é VOLUNTÁRIA. Caso você não queira participar da entrevista ou prefira deixar de responder a algum item você terá plena liberdade, mas se você escolher responder, seja totalmente sincero em suas respostas.

Finalmente, solicito sua discrição, no sentido de não revelar as perguntas que lhe serão formuladas, bem como o conteúdo de suas respostas para quaisquer pessoas.

Agradeço sua cooperação.

Maria Izabel Simões Germano.

ANEXO 3**QUESTIONÁRIO PARA REALIZAÇÃO DE ENTREVISTAS INDIVIDUAIS**

Nº _____

Dados demográficos:

1. Sexo: Masculino [ ] Feminino [ ]

2. Idade: (em anos completos) _____ anos.

3. Formação acadêmica:

Medicina [ ]

Medicina Veterinária [ ]

Engenharia Agrônômica [ ]

Engenharia de Alimentos [ ]

Nutrição [ ]

Biologia [ ]

Biomedicina [ ]

Farmácia [ ]

Química [ ]

Outra [ ] Qual? _____

4. Tempo de formado (em anos) _____ anos.

5. Área de atuação:

Pública [ ]

Privada [ ]

Ambas [ ]

6. Regime de trabalho:

Funcionário [ ]

Prestador de serviço [ ]

Ambos [ ]

7. Ramo da atividade: (RESPOSTAS MÚLTIPLAS)

Restaurantes comerciais [ ]

Fast-food [ ]

Cozinhas industriais [ ]

Hospitais [ ]

Indústria de alimentos [ ] Especificar _____

Outro(s) [ ] . Qual(is)? _____

---

11. No(s) local(ais) que você desenvolve treinamento para manipuladores existe rotatividade de mão-de-obra?

Sim ☐ Não ☐

EM CASO POSITIVO. Na sua opinião, o que pode ser feito para minimizar este problema, particularmente em relação ao treinamento?

---

12. Na sua opinião, quais pessoas devem estar comprometidas com o treinamento? (RESPOSTAS MÚLTIPLAS)

Cúpula da empresa (proprietário, diretores, presidente, outros) ☐

Gerentes ☐

Supervisores ☐

Funcionários administrativos ☐

Funcionários operacionais ☐

Outros ☐ Quais?

Todos os anteriores ☐

13. Na(s) organização(ões) que você atua, o treinamento é realizado porque: (RESPOSTAS MÚLTIPLAS)

É uma exigência legal. ☐

Faz parte da filosofia da empresa. ☐

Motiva os funcionários. ☐

Funciona como prêmio para os bons funcionários. ☐

É uma forma de “punir” os maus funcionários. ☐

Outro. Qual?

---

14. Na sua opinião, em quais situações existe necessidade de treinar os manipuladores de alimentos?

---

15. Na sua opinião, qual(ais) a(s) maior(es) dificuldade(s) para desenvolver treinamentos para manipuladores de alimentos, no âmbito das organizações?

---

16. Na sua opinião, como podem ser superada(s) esta(s) dificuldade(s)?

---

17. Na sua opinião, qual(ais) a(s) maior(es) dificuldade(s) que as pessoas que desenvolvem treinamentos para manipuladores experimentam ao treinar esta população?

---

18. Na sua opinião, como podem ser superada(s) esta(s) dificuldade(s)?

Dados relativos aos treinamentos desenvolvidos:

19. Em termos de carga horária diária, a duração média dos treinamentos que você tem desenvolvido é de _____ horas

Observações: _____
_____

20. Em termos de carga horária total, a duração média dos treinamentos que você tem desenvolvido é de _____ horas

Observações: _____
_____

21. Na sua opinião, qual o melhor horário para realizar treinamentos para manipuladores?

No início do turno	[ ]
No meio do turno	[ ]
No final do turno	[ ]
Entre os turnos	[ ]
Após o turno de trabalho	[ ]
Nos finais de semana	[ ]
Nas folgas dos funcionários	[ ]
Outro. Qual? _____	

---

22. Na sua opinião, quais os conteúdos básicos a serem desenvolvidos no treinamento de manipuladores de alimentos?

---

23. Que tipo de metodologia de aula você tem utilizado para treinar manipuladores de alimentos? (RESPOSTAS MÚLTIPLAS)

Aula expositiva [ ]

Aula expositiva com auxílio/distribuição de material impresso (textos, apostilas, manuais, livros, revistas, gibis etc)*

Aula expositiva com auxílio de recursos audiovisuais (transparências, slides, filmes, etc)**

Aulas práticas com demonstração [ ]

Técnicas de dinâmica de grupo [ ]

Atividades lúdicas (representação teatral, jingles e outros semelhantes) [ ]

Outras. Quais? _____

---

*CASO UTILIZE MATERIAIS IMPRESSOS.

Na sua opinião, qual(is) destes materiais oferecem melhor resultado? Por quê?

****CASO UTILIZE RECURSOS AUDIOVISUAIS**

Na sua opinião, qual(is) destes materiais oferecem melhor resultado? Por quê?

---

24. Na sua opinião, destas atividades quais têm obtido um resultado mais satisfatório? Por quê?

---

25. Na sua opinião quais têm sido os resultados alcançados através do treinamento de manipuladores de alimentos. Por quê?

---

26. Na(s) organização(ões) que você trabalha é realizada alguma atividade de manutenção/acompanhamento dos treinamentos para manipuladores?

Sim ☐ Não ☐

EM CASO POSITIVO. Qual(is)?

---

27. Na(s) organização(ões) que você trabalha é realizada avaliação dos treinamentos para manipuladores?

Sim ☐ Não ☐

EM CASO POSITIVO. Em que momentos?

Imediatamente após o treinamento ☐

A médio prazo (30/60 dias após o treinamento) ☐

A longo prazo (6 meses ou mais) ☐

Como é realizada

Dados relativos à preparação para atuar como educador:

28. Na sua formação acadêmica você recebeu alguma preparação específica para atuar como educador?

Sim ☐ Não ☐

EM CASO POSITIVO. Qual?

---

29. Você frequentou algum curso extra-curricular na área de educação?

Sim ☐ Não ☐

EM CASO POSITIVO. Qual?

---

30. Qual(ais) a(s) razão(ões) que o(a) levaram a freqüentar este curso?

---

31. Na sua opinião, este tipo de formação facilita sua atuação como treinador de manipuladores de alimentos?

Sim [ ] Não [ ]

EM CASO POSITIVO. Por quê? _____

---

32. Na sua opinião, qual a importância do treinamento para a segurança alimentar?

Muito obrigada!