

Gestão de pessoas e segurança alimentar: um estudo em unidades produtoras de refeições hospitalares em Sergipe

People management and food safety: a study of units that produce hospital meals in Sergipe

Gestión de personas y seguridad alimentaria: un estudio en unidades productoras de comidas hospitalarias en Sergipe

Recebido: 02/09/2020 | Revisado: 08/09/2020 | Aceito: 16/09/2020 | Publicado: 17/09/2020

Juliana Santos Juvino

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6648-9492>

Universidade Federal de Sergipe, Brasil

E-mail: julies-ana@hotmail.com

Layanne Nascimento Fraga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3208-5048>

Universidade de São Paulo, Brasil

E-mail: layanne.net@hotmail.com

Renata Lopes de Siqueira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4776-146X>

Universidade Federal de Sergipe, Brasil

E-mail: renata.educacao@gmail.com

Izabela Maria Montezano de Carvalho

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1680-3137>

Universidade Federal de Sergipe, Brasil

E-mail: i.montezano.c@gmail.com

Resumo

Introdução: No âmbito hospitalar, a alimentação e a nutrição têm o objetivo de restaurar a saúde dos pacientes, disponibilizando o aporte essencial e adequado de nutrientes. Objetivo: Analisar o perfil dos recursos humanos em serviços de alimentação e suas possíveis implicações no contexto da segurança alimentar em unidades produtoras de refeições hospitalares na cidade de Aracaju, Sergipe. Método: Foi aplicado um questionário semiestruturado, buscando informações acerca da caracterização da organização funcional e

dos recursos humanos das unidades avaliadas. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe. Foram analisados dados de 211 funcionários, sendo a maioria do sexo feminino, com ensino médio completo. Resultados: Todas as unidades avaliadas possuíam responsável técnico (nutricionista), e realizavam capacitações e treinamentos com os funcionários. No entanto, as empresas demonstraram problemas na contratação de funcionários em variados cargos, estes diretamente relacionados a falta de experiência, de conhecimento técnico e de capacitação profissional. Conclusão: Observou-se que a maioria dos funcionários avaliados não possuem cursos profissionalizantes na área em que atuam. Para minimizar essa deficiência, vê-se como necessário a realização de treinamentos e capacitações, uma estratégia eficiente e de baixo custo, desde que estas sejam realizadas de maneira contínua.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Segurança alimentar; Alimentação coletiva.

Abstract

Introduction: In the hospital context, food and nutrition are responsible for restoring patients' health, providing the essential and adequate supply of nutrients. Objective: To analyze the profile of human resources in their health services and to be involved in the context of food safety in hospital production units in the city of Aracaju, Sergipe. Method: A semistructured questionnaire was applied, seeking information on the characterization of the functional organization and human resources of the evaluated units. The professor was approved by the Research Ethics Committee of the Federal University of Sergipe. There were 211 employees, a majority female, with a high school. Results: All units of functional units have the necessary capacities and training with employees. However, as companies demonstrated difficulties in hiring employees in varied positions, these were related to lack of experience, technical knowledge and professional qualification. Conclusion: It was observed that most of the employees did not have courses in the area in which they work. For the minimum that deficiency, see must the capacity of training and capaciting, a strategy and low cost of, low provision, the continuous actions of the way continuous.

Keywords: People management; Food safety; Collective feeding.

Resumen

Introducción: En el ámbito hospitalario, la alimentación y la nutrición tienen como objetivo restablecer la salud de los pacientes, proporcionando el aporte esencial y adecuado de nutrientes. Objetivo: Analizar el perfil de los recursos humanos en los servicios de

alimentación y sus posibles implicaciones en el contexto de la seguridad alimentaria en las unidades productoras de comidas hospitalarias de la ciudad de Aracaju, Sergipe. Método: Se aplicó un cuestionario semiestructurado, buscando información sobre la caracterización de la organización funcional y recursos humanos de las unidades evaluadas. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Federal de Sergipe. Se analizaron datos de 211 empleados, la mayoría mujeres, con estudios secundarios completos. Resultados: Todas las unidades evaluadas contaron con un gerente técnico (nutricionista), y realizaron capacitaciones y capacitaciones a los empleados. Sin embargo, las empresas han mostrado problemas en la contratación de empleados en diversos puestos, los cuales están directamente relacionados con la falta de experiencia, conocimientos técnicos y formación profesional. Conclusión: Se observó que la mayoría de los empleados evaluados no cuentan con cursos profesionales en el área en la que laboran. Para minimizar esta deficiencia, es necesario llevar a cabo la formación y el desarrollo de capacidades, una estrategia eficiente y de bajo costo, siempre que estos se lleven a cabo de manera continua.

Palabras clave: Gestión de personas; Seguridad alimentaria; Alimentación colectiva.

1. Introdução

No âmbito hospitalar, a alimentação e a nutrição têm o objetivo de restaurar a saúde dos pacientes, auxiliando o tratamento médico, disponibilizando o aporte essencial e adequado de nutrientes (da Silva et al., 2015). Assim, a correta atenção nutricional, traz resultados positivos na recuperação dos pacientes, como também proporciona uma melhor qualidade de vida, seja para os pacientes internados, seja para os trabalhadores das unidades produtoras de refeições hospitalares (Diez et al., (2012).

Neste sentido, é de extrema importância a garantia de alimentação segura do ponto de vista sanitário para esse público-alvo, Átilla et al. (2016). Porém, a contaminação dos alimentos, pode levar à ocorrência de doenças transmitidas por alimentos (DTAs), sendo uma das principais vias de infecção hospitalar (Brasil, 2019).

No Brasil, dados Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), apontam que por ano são notificados em média de 700 surtos de DTA, com aproximadamente 13 mil doentes e 10 óbitos (Brasil, 2020). Do total de episódios de surtos por DTAs notificadas no período de 2009 a 2018, 4,2% foram registrados em unidades hospitalares. Este é um dado importante, uma vez que muitos dos pacientes que se encontram no leito hospitalar podem

estar com o sistema imunológico debilitado e reduzida capacidade de combater possíveis infecções (Brasil, 2019).

Segundo Mello et al. (2010), o manipulador de alimentos é o principal condutor de contaminantes para os alimentos durante toda a cadeia produtiva e, por isso, exerce importante função na segurança alimentar. Por esse motivo, é imprescindível a intervenção do nutricionista na capacitação regular dos manipuladores de alimentos para que estes adquiram hábitos higiênico-sanitários satisfatórios e os empreguem adequadamente na rotina do trabalho (Kern et al., 2018).

Acrescenta-se que, para Chiavenato (2004), a inclusão de novos funcionários; a orientação e acompanhamento das atividades de cada colaborador; a remuneração; o treinamento; a capacitação; a manutenção de um bom ambiente de trabalho e o acompanhamento e controle dos resultados de cada funcionário são atividades de gestão de pessoas que precisam estar interligadas.

Dessa forma, a qualificação da mão-de-obra através de cursos profissionalizantes, a realização de treinamentos, o nível de escolaridade formal dos funcionários e a presença de experiência na área de atuação formam um conjunto de fatores que colaboram para a garantia da segurança alimentar nas unidades produtoras de refeições (Medeiros, 2010).

Desse modo, considerando a contribuição ao tema de gerenciamento de pessoas e, em contrapartida, a carência de estudos que associam a segurança alimentar e os serviços de alimentação hospitalar, o presente artigo objetivou investigar condutas relacionadas à gestão de recursos humanos e relacioná-las com aspectos da produção de alimentos seguros em unidades produtoras de refeições localizadas em hospitais da cidade de Aracaju, SE.

2. Metodologia

A pesquisa foi realizada em Unidades Produtoras de Refeições (UPRs) hospitalares na cidade de Aracaju/SE. Foi realizada uma busca *on-line* do número de hospitais em funcionamento, sendo identificadas 14 instituições. Destas, nove eram públicas e cinco, privadas. Em princípio, foi realizado um contato por telefone e/ou e-mail, com a intenção de agendamento de visita *in loco*, a fim de se realizar a entrevista com o responsável técnico da Unidade. As UPRs localizadas em hospitais particulares não aceitaram participar da pesquisa, com alegação de não terem autorização para disponibilizar dados referentes aos recursos

humanos da empresa. Com relação às instituições públicas, quatro das cinco Unidades autorizaram a visita e realização da entrevista.

Após autorização e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foi aplicado um questionário semiestruturado aos responsáveis técnicos pelas UPRs, adaptado de Medeiros (2010), com informações acerca da caracterização das unidades, as quais foram identificadas quanto ao porte e ao número de refeições servidas por dia. Em relação aos recursos humanos, foram verificadas as funções existentes nas Unidades: a jornada de trabalho individual, o sexo, a idade, a faixa salarial, o tempo de serviço na unidade, a escolaridade, a realização de cursos técnicos e profissionalizantes para a área de atuação e a presença de responsável técnico habilitado (nutricionista). Foi também verificado se as UPRs adotavam critérios para a contratação dos funcionários e se eram realizadas avaliações periodicamente.

Em relação à capacitação, foi apurado se as unidades ofereciam cursos e treinamentos a seus funcionários, o tema do curso e/ou treinamento quando oferecido, a carga horária de cada curso, o período e o horário em que a capacitação era realizada e se era oferecida pela própria empresa ou mediante contratação de terceiros.

Os resultados referentes aos dados qualitativos foram analisados por estatísticas descritivas com análise de conteúdo e sua classificação em tabelas univariadas e bivariadas. Os dados quantitativos foram tabulados com auxílio do pacote Excel, Microsoft Office, Windows 2010.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe (parecer de nº 2.427.399/2017).

3. Resultados e Discussão

Foram analisadas quatro UPRs prestadoras de serviços contínuos de alimentação e nutrição hospitalar. Em relação ao total de refeições servidas por dia, a Tabela 1 mostra a classificação (Pinheiro, 2012) quanto ao porte das unidades avaliadas.

Tabela 1. Classificação do porte das UPRs de acordo com o número de refeições servidas ao dia¹⁰.

Unidade	Número de refeições servidas/dia	Categoria
Unidade A	1.150	Médio porte
Unidade B	71	Pequeno porte
Unidade C	4.280	Grande porte
Unidade D	500	Pequeno porte

¹⁰Pinheiro HMS. Planejamento físico-funcional de unidades de alimentação e nutrição

Quanto à caracterização da organização funcional das Unidades, a Tabela 2 demonstra os cargos exercidos pelos funcionários que trabalham diretamente ligados à produção e manipulação dos alimentos. Os cargos mais frequentes foram os de copeira dietista, auxiliar de serviços gerais (ASG) e copeira de produção.

Tabela 2. Descrição e quantitativo dos cargos dos funcionários que trabalham diretamente ligados à produção e manipulação de alimentos.

Cargo exercido	Nº de funcionários	% do total de funcionários
Nutricionista	14	6,63
Técnico em nutrição	10	4,73
Gerente administrativo ¹	1	0,47
Auxiliar administrativo	2	0,94
Almoxarife	2	0,94
Cozinheiro	14	6,63
Patisseiro	2	0,94
ASG ²	29	13,74
Auxiliar de cozinha	14	6,63
Açougueiro	3	1,42
Estoquista	8	3,79
Chefe de cozinha	1	0,47
Confeiteiro	1	0,47
Copeira Líder ³	2	0,94
Copeira Dietista ³	64	30,33
Copeira lactarista	15	7,10
Copeira de produção	28	13,27
Técnico em manutenção ³	1	0,47
Total	211 funcionários	100

¹Cargo presente somente na unidade D; ²ASG: auxiliar de serviços gerais; ³Cargos presentes somente na unidade C.

Em relação à caracterização geral da amostra, 72,9% dos funcionários eram do sexo feminino. Em estudo realizado por Garcia & Centenaro (2016) com os manipuladores de alimentos de um serviço de alimentação de Itaqui (RS), observou-se que 100% dos manipuladores eram do sexo feminino.

A faixa etária dos funcionários variou entre 20 e 62 anos. Quanto à jornada de trabalho, observaram-se dois padrões na Unidade A, sendo nutricionistas e técnicos em nutrição com 42 horas semanais e os demais colaboradores, 44 horas semanais. Já nas Unidades B, C e D, não houve diferença, sendo realizadas 44 horas de trabalho semanais por todos, sem distinção de cargo.

Quando avaliado o tempo de serviço na empresa, o funcionário com menor tempo tinha apenas 2 meses de exercício, e o período máximo observado foi de 12 anos (144 meses). Quanto à faixa salarial, observou-se que o valor mínimo recebido foi R\$ 995,00 mensais para o cargo de ASG e o maior valor salarial notificado foi de R\$ 2676,81 mensais para os cargos de nutricionista e gerente administrativo. Verificou-se ainda que o nível de escolaridade mais prevalente foi o ensino médio completo (54%), apesar de 92,8% dos funcionários não terem cursos profissionalizantes na área específica de atuação, conforme demonstrado da Tabela 3.

Ressalta-se que o grau de escolaridade tem relação direta com o nível de aproveitamento dos funcionários nos treinamentos, bem como com a compreensão dos procedimentos a serem adotados, sendo indispensável para o melhor desenvolvimento do colaborador (Andrade, 2014). Nesse sentido, a associação entre o nível de escolaridade de manipuladores de alimentos e suas práticas de higiene no local de trabalho tem sua parcela de importância, visto que, quando se tem acesso a essas informações, há um melhor planejamento dos cursos de capacitação (Devides et al., 2014).

Tabela 3. Distribuição percentual referente aos funcionários das unidades avaliadas segundo critério de escolaridade e cursos profissionalizantes realizados.

Escolaridade	Unidade A (%)	Unidade B (%)	Unidade C (%)	Unidade D (%)	TOTAL (%)
Ensino fundamental incompleto	15,78	0,0	12,6	15,1	12,7
Ensino fundamental completo	5,26	22,2	11,3	9,0	10,9
Ensino médio incompleto	15,78	0,0	10,6	3,0	9,4
Ensino médio completo	47,3	66,6	52,6	60,0	54,0
Superior incompleto	5,2	0,0	8,0	3,0	6,6
Superior completo	5,2	11,1	3,3	3,0	3,7
Pós-Graduação	5,2	0,0	1,3	6,0	2,3
TOTAL	19 (99,5)	9 (99,9)	150 (99,7)	33 (99,1)	211
*Curso profissionalizante	21,0	22,2	4,6	6,0	7,1

Fonte: Autores.

Além disso, o colaborador que não apresenta um nível de conhecimento satisfatório em suas atividades de rotina representa um potencial veículo de contaminação nos serviços de alimentação. Tendo em vista que a manipulação inadequada dos alimentos pode provocar prejuízos à saúde dos comensais, principalmente em ambientes hospitalares (da Silva et al., 2015).

Dados atualizados até junho de 2018 pela Vigilância Epidemiológica das Doenças Transmitidas por Alimentos (VE-DTA) no Brasil trazem o panorama atual de registros de surtos de DTA no país de 2009 a 2018. Nos últimos anos, houve um acréscimo de 10% nos surtos de DTA, sendo as regiões Sudeste, Sul e Nordeste as que lideram o histórico com mais notificações nos casos de DTA (Brasil, 2019).

Em todas as unidades avaliadas havia presença de responsável técnico habilitado, função essa exercida por nutricionista. Dados divergentes foram relatados em quatro UPRs

hospitalares, da região oeste de Santa Catarina, onde foi observado que metade das unidades não possuía responsável técnico no local, e, além disso, não eram realizados treinamentos e capacitações regulares para os colaboradores (Pederssetti et al., 2016). Segundo Ferreira et al. (2011), é de fundamental importância a presença do profissional nutricionista como técnico responsável, uma vez que ele está apto a realizar adequada orientação e supervisão das atividades, além de capacitar os funcionários e gerenciar as etapas que compreendem a produção segura dos alimentos.

Verificou-se que as UPRs do presente estudo adotam pelo menos um critério para a contratação dos funcionários, sendo que os critérios mais relatados foram a exigência de experiência profissional, cursos técnicos profissionalizantes na área de atuação e exame de saúde admissional.

Com relação aos problemas que as empresas do presente trabalho enfrentam com os funcionários diretamente ligados à manipulação dos alimentos, destacam-se a elevada rotatividade, a falta de escolaridade formal e a insuficiência do conhecimento da função exercida. Chiavenato (2004) sugere que quando um índice de rotatividade se iguala a zero, evidencia uma inflexibilidade na organização. No entanto, se o índice for elevado, demonstra tamanha fluência que acaba inviabilizando os funcionários de fixar e assimilar corretamente as tarefas estabelecidas. Dessa forma, a rotatividade ou *turnover* elevada não é interessante, pois implica ter sempre uma equipe em treinamento e não consolidada nas práticas do serviço, o que reflete diretamente no entrosamento da equipe, no quantitativo da produção e na qualidade do serviço, além dos custos provenientes dos desligamentos e contratações que se fazem necessários (Abreu et al., 2013). Ou seja, a rotatividade não deve ser igual a zero, nem muito elevada, mantendo-se assim o equilíbrio dos recursos humanos dentro da UPR, de acordo com a produtividade, capacitação e motivação dos empregados (Chiavenato, 2004).

Em relação à contratação propriamente dita, todos os entrevistados declararam que apresentam dificuldades no momento da seleção de profissionais em pelo menos um cargo requerido. As ocupações citadas foram a de patisheiro, cozinheiro, açougueiro, nutricionista e estoquista, sendo este último cargo relatado por todos os entrevistados como de difícil seleção.

A Tabela 4 demonstra os cargos/ocupações e as causas das dificuldades encontradas pelas unidades avaliadas na contratação de recursos humanos no mercado de trabalho. Destacam-se como dificuldades de contratação para o cargo de nutricionista: a falta de experiência, a falta de conhecimento técnico, exigência de um alto nível de responsabilidade,

além da não identificação de muitos profissionais com a área de gestão de unidades e alimentação.

As empresas demonstram problemas na contratação de funcionários em variados cargos por falta de experiência, de conhecimento técnico e de capacitação profissional, indicando, assim, uma possível realidade do setor no que se refere à profissionalização.

De acordo com Gonçalves (2016), os nutricionistas que trabalham em UPRs localizadas em instituições hospitalares, nas quais o contexto de saúde dos pacientes exige cuidados especiais, exercem também outras funções com elevadas exigências e responsabilidades, as quais, dependendo do ambiente, da forma como está organizado seu trabalho, dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes, podem complicar o cuidado prestado ao paciente. Segundo Aguiar et al. (2013), a formação do nutricionista, no curso de graduação, não o prepara para tal desafio, visto que esse conteúdo, bastante complexo, é ministrado muitas vezes como parte de uma única disciplina.

Com relação à avaliação de desempenho dos funcionários, foi constatado que todas as unidades avaliadas utilizam algum tipo de sistema de avaliação dos colaboradores periodicamente. Os quesitos julgados com maior importância, pelas empresas na avaliação de desempenho foram a produtividade, o conhecimento do trabalho, a cooperação entre colegas e clientes, a apresentação pessoal, a responsabilidade, a assiduidade e pontualidade e a higiene na produção das refeições.

Tabela 4. Cargos com maiores dificuldades de contratação no mercado de trabalho em Unidades Produtoras de Refeições Hospitalares em Aracaju-SE.

Unidade	Cargo/Função	Razões da dificuldade de contratação
Unidade A Unidade D	Patisseiro	<ul style="list-style-type: none">• Falta de conhecimento técnico.• A empresa encontra dificuldade em encontrar gente especializada e com experiência, concomitantemente, para fazer massas, sobremesas e lanches com restrições para pacientes.
Unidade A Unidade B Unidade D	Cozinheiro	<ul style="list-style-type: none">• Dificuldade em exercer a função.• Falta de conhecimento técnico.
Unidade C	Açougueiro	<ul style="list-style-type: none">• Não adequação ao perfil requerido.
Unidade A Unidade B Unidade C Unidade D	Estoquista	<ul style="list-style-type: none">• Não adequação ao perfil requerido pela empresa• Falta de profissionalização e qualificação• Dificuldade em exercer a função• Falta de conhecimento técnico
Unidade A Unidade D	Nutricionista	<ul style="list-style-type: none">• Falta de experiência• Muitos profissionais não se identificam com essa área de atuação• Falta de conhecimento técnico• Exigência do cargo de um alto nível de responsabilidade

Fonte: Autores.

Segundo Abreu et al. (2013), a avaliação de desempenho tem relação direta com a capacitação, e se faz necessária para o desenvolvimento dos empregados. Esta avaliação deve ser periódica e constituir-se no julgamento que o responsável técnico faz acerca do desempenho de cada funcionário, seguido pela comunicação desse julgamento. Além disso, o

processo deve ser restrito ao desempenho dos funcionários e não se pautar nas suas características pessoais, exceto em situações em que elas possam comprometer o desempenho adequado das atividades. Os indicadores de desempenho têm uma importância singular, pois eles são o suporte para que atitudes de correção sejam tomadas de forma assertiva e rápida.

A Tabela 5 mostra a relação de cursos e treinamentos oferecidos aos funcionários das UPRs analisadas. O tema “Boas Práticas na Manipulação dos Alimentos” esteve presente nas quatro unidades. A maioria das capacitações tinha tempo de duração de uma hora, ocorrendo variação quanto à frequência de realização (mensal, semestral ou anual). Somente na UPR “A” o curso de “Segurança no Trabalho” não era realizado pela própria empresa, sendo os demais ofertados pela própria gestão.

Tabela 5. Cursos e treinamentos oferecidos aos funcionários que trabalham diretamente na produção e manipulação de alimentos em Unidades Produtoras de Refeições Hospitalares em Aracaju-SE.

Unidade	Assunto do curso ou treinamento	Carga Horária	Realizado pela própria empresa (sim/não)	Realizado no horário de trabalho (sim/não)	Frequência
Unidade A	•Boas práticas e manipulação higiênica dos alimentos	1h	Sim	Às vezes	Semestral
		1h	Sim	Sim	
	•Treinamentos específicos por função (cozinheiro, estoquista e ASG)	1h	Sim	Às vezes	
		1h	Não	Sim	
		1h	Sim	Sim	
	•DTAs				
•Segurança no trabalho					
•Trabalho em equipe					
Unidade B	•Uso de EPIs	1h	Sim	Sim	Semestral
	•Boas práticas na manipulação dos alimentos	1h	Sim	Sim	
		1h	Sim	Sim	
	•Higiene Pessoal				

Continuação Tabela 5.

Unidade	Assunto do curso ou treinamento	Carga Horária	Realizado pela própria empresa (sim/não)	Realizado no horário de trabalho (sim/não)	Frequência
Unidade C	• Segurança no trabalho	1h	Sim	Sim	Mensal
		1h	Sim	Sim	
	• Dietas Hospitalares	1h	Sim	Sim	
		• EPIs	1h	Sim	
	• Importância da higienização das mãos	1h	Sim	Sim	
		1h	Sim	Sim	
	• Boas práticas no preparo de fórmulas infantis e preparações lácteas	1h	Sim	Sim	
		1h	Sim	Sim	
		1h	Sim	Sim	
	• Boas práticas na manipulação dos alimentos	1h	Sim	Sim	
	• DTAs				
	• Padronização de porcionamento				
	• Procedimentos específicos por função (copeiras dietistas, cozinheiro, auxiliar de cozinha, copeiro de produção, estoquistas e auxiliar de serviços gerais)				
Unidade D	• Boas práticas de higiene pessoal e manipulação de alimentos	1h	Sim	Sim	Semestral
		1h	Sim	Sim	Trimestral
	• Porcionamento da colação e lanches de paciente	30min	Sim	Sim	Trimestral
		1h30min	Sim	Sim	Anual
	• Porcionamento de refeições				
• Treinamento para escala de limpeza					

Fonte: Autores.

Os manipuladores de alimentos precisam de uma formação contínua, a fim de garantir a produção segura dos alimentos, e isto pode ser alcançado através da realização de

capacitações e treinamentos periódicos. Assis et al. (2018), no entanto, salienta que é preciso assegurar de que o conhecimento adquirido está sendo colocado em prática, pois o aumento do conhecimento nem sempre se converte em mudanças comportamentais. Nessa perspectiva, as capacitações efetivas, são aquelas que junto ao conhecimento, proporcionam transformações de comportamento além da conscientização dos manipuladores no processo de produção dos alimentos (Sung et al., 2014)

Assim, se faz imprescindível a capacitação de manipuladores de alimentos em UPRs para a garantia da produção de seguras do ponto de vista higiênico-sanitário. Nesse sentido, a realização de treinamentos periódicos sobre práticas corretas de higiene e manipulação dos alimentos contribuem para reduzir as ações inadequadas realizadas por falta de conhecimento do manipulador (Garcia & Centenaro, 2016).

4. Considerações Finais

Uma adequada gestão de pessoas é fundamental no contexto da segurança alimentar, pois uma equipe devidamente capacitada irá demonstrar consciência e responsabilidade durante a produção de refeições. Observou-se que a maioria dos funcionários avaliados não possui cursos profissionalizantes na área em que atuam. Para minimizar essa deficiência, vê-se como necessária a realização de treinamentos e capacitações, estratégia eficiente e de baixo custo, desde que estas sejam realizadas de maneira contínua. Por fim, vale destacar que esta pesquisa se limitou a um contato exclusivo com os gerentes das unidades avaliadas, não tendo acesso ao local de produção das refeições propriamente dito para fins de avaliação de conformidades do mesmo. Diante desta limitação, sugerem-se outros estudos que possam suprir as lacunas existentes na presente pesquisa.

Declaração de Conflito de Interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesse.

Referências

Abreu, E. S. D., Spinelli, M. G. N., & Pinto, A. M. D. S. (2013). Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer. In Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer. Editora Metha.

Aguiar, O. B., Kraemer, F. B., & Menezes, M. F. G. (2013). Gestão de pessoas em unidades de alimentação e nutrição. Editora Rubio.

Andrade, M. L. (2014). Segurança dos alimentos no setor hoteleiro: caracterização das empresas e avaliação da percepção dos agentes envolvidos: estudo de caso. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, Piracicaba, SP, Brasil.

Assis, G. O. S., Moreira, T. R., Hermes, D. M., & Coutinho, V. F. (2018). Adequação das boas práticas de manipulação na execução de contratos de comodato em uma unidade de alimentação e nutrição no município do Rio de Janeiro. *Revista uningá*. 51(3),15-21.

Ávila, M. O., Santos, P. H. S., Gois, F. N., Furtado, M. C., & Reis, I. A. O. (2016). A importância do controle das condições microbiológicas e higiênico sanitárias na prevenção de doenças transmitidas por alimentos: uma revisão de literatura. *Revista Expressão Científica*, 1(1).

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de vigilância em Saúde. (2019). Surto de Doenças transmitidas por alimentos no Brasil: Informe 2018. Recuperado de [HTTP<http://portal.arquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/fevereiro/15/Apresenta----o-Surtos-DTA---Fevereiro-2019.pdf>].

Cavalli, S. B., & Salay, E. (2007). Gestão de pessoas em unidades produtoras de refeições comerciais e a segurança alimentar. *Revista de Nutrição*, 20(6), 657-667.

Da Silva, A. A., Bassani, L., Riella, C. O., & Antunes, T. (2015). Manipulação de alimentos em uma cozinha hospitalar: ênfase na segurança dos alimentos. *Caderno pedagógico*, 12(1), 111-123.

Chiavenato, I. (2004). Recursos humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, (8a ed.).

Devides, G. G. G., Maffei, D. F., & Catanozi, M. D. (2014). Perfil socioeconômico e profissional de manipuladores de alimentos e o impacto positivo de um curso de capacitação em Boas Práticas de Fabricação. *Brazilian Journal of Food Technology*, 17(2), 166-176.

Diez-Garcia, R. W., Padilha, M., & Sanches, M. (2012). Alimentação hospitalar: proposições para a qualificação do Serviço de Alimentação e Nutrição, avaliadas pela comunidade científica. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 17(2).

Ferreira, M. A., José, J. F. B. D. S., Tomazini, A. P. B., Martini, H. S. D., Milagres, R. C. M., & Pinheiro-Sant'Ana, H. M. (2011). Avaliação da adequação às boas práticas em unidades de alimentação e nutrição. *Revista do Instituto Adolfo Lutz (Impresso)*, 70(2), 230-235.

Garcia, M. V., & Centenaro, G. S. (2016). Capacitação de manipuladores de alimentos e avaliação das condições higiênicas em serviço de alimentação. *Brazilian Journal of Food Research*, 7(2), 96-111.

Gonçalves, N. E. X. M. (2016). O Nutricionista que atua em serviços hospitalares de nutrição: competências profissionais e estratégias gerenciais. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Kern, F. T. C., Vanzetto, A., & Fernanda, S. (2018). A influência do turnover sobre a segurança alimentar de uma empresa. *Revista Uningá*, 48(1).

Medeiros, C. O. (2010). Gestão de pessoas e segurança alimentar de restaurantes comerciais: um estudo em Campinas, Porto Alegre e Florianópolis. Dissertação [de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Mello, A. G. D., Gama, M. D. P., Marin, V. A., & Colares, L. G. T. (2010). Conhecimento dos manipuladores de alimentos sobre boas práticas nos restaurantes públicos populares do Estado do Rio de Janeiro.

Pederssetti, M. T., Hautrive, T. P. (2016). Condições higiênico-sanitárias de Unidades de Alimentação e Nutrição Hospitalares da Região Oeste de Santa Catarina. *Campinas. Segurança Alimentar e Nutricional*, 23(1), 849-858.

Pinheiro, H. M. S. (2012). Planejamento físico-funcional de unidades de alimentação e nutrição. Rio de Janeiro: Editora Rubio.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Juliana Santos Juvino – 60%

Layanne Nascimento Fraga – 10%

Renata Lopes de Siqueira – 10%

Izabela Maria Montezano de Carvalho– 20%