

Perfil sociodemográfico dos colaboradores e sua contribuição para o desenvolvimento da Cultura de Segurança de Alimentos

Sociodemographic profile of employees and their contribution to the development of a Food Safety Culture

RESUMO

Cristiane Aparecida Matukuma^I 

Andrea Boanova^I 

Germana Vizzotto Osowski^{II} 

Gisella Stephanie de Oliveira
Dias da Silva^{II} 

Simone de Carvalho Balian^{III,*} 

Introdução: A Cultura de Segurança dos Alimentos (CSA) é formada a partir dos comportamentos individuais e coletivos dos membros de uma empresa, das crenças, atitudes e valores compartilhado, relativos à Segurança de Alimentos. Esse conceito foi incorporado ao Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos a fim de reduzir o risco da ocorrência de doenças veiculadas por alimentos. **Objetivo:** Discutir como o perfil sociodemográfico pode ser aproveitado no processo de desenvolvimento e amadurecimento da CSA em uma organização que atua no comércio varejista de alimentos. **Método:** Um instrumento de caracterização de CSA já validado foi respondido por um total de 300 trabalhadores em 13 diferentes lojas na Grande São Paulo. O perfil sociodemográfico foi composto por “gênero”, “idade”, “origem”, “escolaridade”, “experiência na área de alimentos”, “experiência na empresa”, “cargo e setor” de trabalho. **Resultados:** Os dados sociodemográficos mais relevantes para a CSA nesse artigo foram “idade”, “origem” e “experiência na área de alimentos” e podem ser utilizados pela liderança em empresas do setor de alimentos, de forma favorável na construção e no desenvolvimento da CSA. **Conclusões:** O perfil sociodemográfico dos colaboradores pode ajudar na identificação de talentos e habilidades, no planejamento de capacitações e treinamentos, na comunicação efetiva e na compreensão do conceito de risco, auxiliando a liderança na formação de equipes de alta performance capazes de atuar com responsabilidade e liberdade para atingir, assim, alto desempenho na produtividade e segurança dos produtos.

PALAVRAS-CHAVE: Comportamento; Gestão da Segurança; Higiene; Liderança; Manipulação de Alimentos

ABSTRACT

Introduction: The Food Safety Culture (FSC) is made of individual and collective behaviors of the members of a company, including beliefs, attitudes, and shared values, related to Food Safety. This concept was incorporated into the Food Safety Management System to reduce the risk of foodborne diseases. **Objective:** To discuss how the sociodemographic profile can be used in the process of development and maturation of the FSC in an organization that operates in the retail food trade. **Method:** An FSC characterization instrument, already validated, was answered by a total of 300 workers, in 13 different stores in the greater São Paulo - Brazil. The sociodemographic profile was composed of “gender”, “age”, “origin”, “education”, “experience in the food sector”, “experience in the company”, “position and sector” of work. **Results:** The most relevant sociodemographic data for CSA in this article were “age”, “origin” and “experience in the food area”. these can be leveraged by leaders, in companies in the food sector, for the construction and development of FSC. **Conclusions:** The socio-demographic profile of employees can help in the: identification of talents and skills;

^I Secretaria da Saúde, Prefeitura Municipal de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil

^{II} Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, SP, Brasil

^{III} Departamento de Medicina Veterinária Preventiva e Saúde Animal, Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, SP, Brasil

* E-mail: balian@usp.br

Recebido: 15 abr 2022

Aprovado: 09 fev 2023

Como citar: Matukuma CA, Boanova A, Osowski GV, Silva GSOD, Balian SC. Perfil sociodemográfico dos colaboradores e sua contribuição para o desenvolvimento da Cultura de Segurança de Alimentos. Vigil Sanit Debate, Rio de Janeiro, 2023, v.11: e02065. <https://doi.org/10.22239/2317-269X.02065>



planning of qualifications and training; and, effective communication and understanding of the concept of risk. It can ultimately help leadership in shaping high-performance teams, capable of acting with responsibility and freedom, achieving high performance in terms of productivity and product safety.

KEYWORDS: Behavior; Safety Management; Hygiene; Leadership; Food Handling

INTRODUÇÃO

A Cultura de Segurança dos Alimentos (CSA) estrutura-se a partir dos comportamentos individuais e coletivos dos membros de uma empresa, das crenças, atitudes e valores compartilhados, relativos à segurança de alimentos (SA). Esse conceito foi incorporado ao Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos a fim de reduzir o risco da ocorrência de doenças veiculadas por alimentos (DVA)^{1,2}. Na CSA, a inocuidade dos produtos torna-se um valor inegociável para uma empresa, entendendo-se como valor os princípios e as crenças que nortearão a tomada de decisões em todos os níveis hierárquicos¹. Quando uma CSA se estabelece, os colaboradores internalizam a SA como um valor relevante dentro do processo produtivo e reconhecem a importância e responsabilidade que desempenham em todo o processo. Dessa forma, a prática repetida das condutas corretas leva ao desenvolvimento do hábito de praticá-las, independentemente de supervisão e verificação³.

É fundamental que os líderes dominem conhecimentos relativos ao comportamento humano, de forma que possam estruturar estratégias eficazes na construção da CSA. Várias são as linhas teóricas e abordagens, como por exemplo: Teoria do Comportamento/Behaviorista, Teoria Social Cognitiva, Modelo de Crenças em Saúde, Teoria da Ação Racional, Modelo Transteórico e *Marketing Social*¹.

A liderança precisa utilizar canais de comunicação eficazes na transmissão dos conceitos de SA, de forma a envolver e despertar o interesse por parte dos colaboradores pelo tema. Para tanto, se faz indispensável conhecer de forma mais detalhada seus colaboradores, em aspectos como: origem, hábitos, atitudes e motivações, além de comportamentos e crenças, identificando o que é congruente e adjacente aos valores, aos propósitos e às metas da organização no contexto da SA.

A caracterização sociodemográfica dos colaboradores manipuladores de alimentos de uma organização pode contribuir na construção e desenvolvimento da CSA. Por exemplo, o conhecimento mais detalhado do aspecto “idade” entre os colaboradores associado à Teoria de Coorte Geracional possibilita que a liderança estabeleça comunicação, relações interpessoais, capacitações e treinamentos mais assertivos e eficazes visando o cumprimento das boas práticas de higiene e manipulação de alimentos (BPHMA). De acordo com essa teoria, pessoas nascidas em um mesmo período vivenciam eventos e influências sociais semelhantes, como as circunstâncias tecnológicas, políticas e econômicas, em sua adolescência. Esses eventos e experiências participam na modelagem de suas crenças e valores, criando-se culturas que vão se alterando ao longo das gerações⁵. Martin

e Peters⁶ e Glazer et al.⁵, estudando diferenças geracionais no ambiente de trabalho, classificaram as faixas etárias em quatro gerações: *baby boomers* (nascidos entre 1946 e 1964), geração X (1965 a 1976), geração Y (1977 a 1998) e geração Z (1998 a 2012), sendo as gerações X e Y as mais frequentes. As características das pessoas dessas duas gerações são:

- a. Geração X: empreendedoras, altamente educadas, mas carecem de organização ou lealdade. São da primeira geração de alfabetização tecnológica, possuem forte senso de direitos e trabalham para viver. Valorizam as contribuições e realizações individuais e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- b. Geração Y: altamente tolerantes, extremamente experientes em termos de tecnologia, muito independentes. São ambiciosos, porém têm pouco foco. Visam a si mesmos na vida profissional e são imediatistas. Buscam alto desempenho, qualificação e atividades profissionais que reforcem a autonomia e a liberdade.

Cada geração possui suas próprias expectativas sobre o ambiente de trabalho, sobre liderança e como se comportar socialmente, o que pode gerar conflitos⁵. O conhecimento da diversidade comportamental das diferentes gerações auxilia no processo da gestão e da liderança focadas na produtividade, na harmonia e no bem-estar psicológico dos trabalhadores, atingindo e reforçando os valores e propósito da CSA em uma organização⁶.

Mesmo a percepção dos colaboradores em relação às capacitações e aos treinamentos varia conforme a idade. No estudo de Beqiri e Mazreku⁷, observou-se que trabalhadores entre 21 e 35 anos, predominantemente os consideram oportunidades para novas aprendizagens; aqueles entre 36 e 50 os utilizam para o compartilhamento de informações, enquanto aqueles entre 51 e 65 anos conseguem associar e utilizar nas duas abordagens acima. A liderança pode adotar estratégias que se valem da diversidade comportamental, não apenas em relação à idade, mas relacionada a diferentes fatores para obter os melhores resultados nos treinamentos e no cumprimento das BPHMA.

Conhecer o local de origem dos trabalhadores permite descobrir um pouco mais sobre suas crenças, tradições, costumes e valores. No Brasil, por se tratar de um país continental, há uma grande diversidade cultural que interfere significativamente na forma de entender e interpretar as BPHMA, fato este que exigirá da liderança capacidade, empenho e persistência para harmonizar as práticas exigidas e necessárias dentro de um estabelecimento que manipula e prepara alimentos⁴.



Amorim⁸, em seu estudo sobre percepção de risco de consumidores das regiões Sudeste e Nordeste do Brasil, identificou situações, comportamentos e crenças que podem interferir diretamente no risco para a SA, entre eles: o desconhecimento da importância da temperatura na conservação dos alimentos; as práticas que levam à contaminação cruzada; a crença de que os alimentos que causam agravos à saúde apresentam algum tipo de alteração, seja ela de sabor, cor ou odor; a falta de desinfecção de frutas e verduras antes de consumi-las cruas e o baixo índice da higienização das mãos ao manipular alimentos. Quanto às diferenças entre as regiões, Amorim⁸ observou que no Nordeste é frequente: o hábito de descongelar alimentos ao sol ou à temperatura ambiente; o descarte da parte do alimento com alguma alteração e o consumo do restante e o armazenamento das sobras de alimentos em temperatura ambiente. Na Região Sudeste, o autor associou: a menor escolaridade com a maior frequência da prática de descongelar alimentos ao sol; a maior tendência ao consumo de alimentos vencidos que não apresentam alteração perceptível de cor, sabor e/ou odor; o pouco conhecimento sobre temperaturas críticas para os alimentos, apesar de utilizarem a prática de armazenar sobras de alimentos em refrigeração.

A caracterização sociodemográfica dos manipuladores de alimentos em uma organização pode subsidiar a liderança com pontos fortes e fracos no aspecto comportamental, para a estruturação da abordagem que será adotada para os processos de capacitação, treinamento, desenvolvimento do clima amistoso e cooperativo no ambiente de trabalho. Também será útil para criar oportunidades de diálogo sobre SA, autoconfiança para assumir responsabilidades e bem-estar suficiente para o real envolvimento e comprometimento dos colaboradores com o propósito da empresa.

Sob esse contexto, o presente artigo teve por objetivo demonstrar como o perfil sociodemográfico dos trabalhadores pode contribuir no desenvolvimento da CSA e no direcionamento das capacitações e treinamentos nos diversos setores de uma organização.

MÉTODO

Vários recursos podem ser utilizados para acessar e caracterizar sociodemograficamente os colaboradores de uma organização, entre eles estão os questionários e as entrevistas. O questionário, apesar de seu caráter momentâneo, permite uma “imagem” indicativa das tendências e ocorrências dentro do ambiente de trabalho. Pode informar sobre o *status* da CSA da organização e seus pontos fortes e fracos, servindo de orientação para correções da rota rumo ao alimento seguro.

Dando continuidade ao trabalho desenvolvido por Galvão et al.⁴, foi realizada uma pesquisa em uma rede varejista de alimentos, na Grande São Paulo, no período de abril de 2019 a março de 2020, utilizando o questionário de Galvão et al.⁴ modificado. Tal instrumento foi estruturado em duas seções: uma para caracterização sociodemográfica dos respondentes e outra contendo itens sobre CSA.

O presente artigo refere-se à análise dos resultados obtidos a partir dos dados relativos à caracterização sociodemográfica dos participantes, isto é, relativos aos aspectos: “gênero”, “idade”, “origem de nascimento”, “escolaridade”, “experiência na área de alimentos”, “experiência na empresa”, “cargo e setor”, discutindo o perfil sociodemográfico dos colaboradores e sua contribuição para o desenvolvimento da CSA. A discussão dos itens sobre CSA não foram objeto de estudo.

O questionário foi aplicado por um único pesquisador, pessoalmente a cada colaborador que aceitou, voluntaria e anonimamente, participar após a apresentação do projeto de pesquisa e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a cada um deles. A pesquisa abrangeu trabalhadores de diferentes setores: açougue, cafeteria, frutas/legumes/verduras (FLV), padaria, peixaria e salsicharia. A rede conta com um Departamento de Qualidade e Segurança de Alimentos centralizado e equipes em cada unidade. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia da Universidade de São Paulo (FMVZ-USP), nº 7248021219, e na Plataforma Brasil nº 3.326.824.

Responderam ao questionário 316 trabalhadores, de 13 diferentes unidades, entre operadores de loja (OP), supervisores (gerentes) e as próprias equipes de SA das respectivas unidades participantes, compostas por responsáveis técnicos e estagiários. Os questionários que não obtiveram mais de 50% dos campos preenchidos foram eliminados e obteve-se, efetivamente, o total de 300 preenchidos e utilizados no estudo.

Os dados sociodemográficos foram avaliados de forma geral e setorizada, utilizando-se frequência absoluta (n) que se refere à quantidade de respostas para cada variável sociodemográfica e frequência relativa (%) que informa sobre a relação entre o número de respostas e o total de participantes. Verificaram-se correlações entre os itens da caracterização sociodemográfica com fatores de caracterização da CSA levantados pelo questionário através do Teste de Correlação de *Spearman* e o *software* R versão 3.6.1.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do estudo 266/300 OP, compondo 88,67% dos respondentes. Também participaram 19 gerentes (6,33%), dez estagiários (3,33%) e cinco responsáveis técnicos (1,67%). A caracterização sociodemográfica dos OP está apresentada na Tabela 1 e a dos gerentes na Tabela 2. Os resultados do Teste de Correlação de *Spearman* encontram-se na Tabela 3, a qual se refere às afirmativas contidas na seção de caracterização de CSA. Foi dado foco aos OP e aos gerentes de loja, que eram manipuladores de alimentos e eram orientados pelos responsáveis técnicos e estagiários em SA.

Encontrou-se correlação positiva entre “escolaridade” e “julgamento baseado em risco” (representados pelos itens 30 e 31 do questionário), indicando que quanto maior o grau de instrução maior é a percepção de risco. Essa correlação também foi encontrada no estudo de Amorim⁸. De acordo com Soares⁹,



Tabela 1. Perfil sociodemográfico setorial dos operadores de loja (OP) - São Paulo (SP), 2020.

Categoria	Peixaria		Padaria		Salsicharia		Açougue		FLV		Cafeteria	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gênero												
Masculino	14	77,78	20	35,09	10	37,04	27	64,29	9	56,25	6	31,58
Feminino	4	22,22	34	59,65	17	62,96	11	26,19	6	37,50	13	68,42
Não respondeu	0	0,00	3	5,26	0	0,00	4	9,52	1	6,25	0	0,00
Idade												
18-20 anos	1	5,56	0	0,00	1	3,70	1	2,38	0	0,00	1	5,26
21-25 anos	7	38,89	5	8,77	6	22,22	7	16,67	7	43,75	6	31,58
26-30 anos	2	11,11	6	10,53	4	14,81	3	7,14	1	6,25	4	21,05
31-35 anos	3	16,67	8	14,04	3	11,11	11	26,19	2	12,50	4	21,05
36-40 anos	3	16,67	11	19,30	5	18,52	10	23,81	3	18,75	0	0,00
41-45 anos	0	0,00	9	15,79	2	7,41	3	7,14	0	0,00	0	0,00
46-50 anos	1	5,56	6	10,53	1	3,70	1	2,38	2	12,50	2	10,53
51-55 anos	1	5,56	9	15,79	4	14,81	5	11,90	1	6,25	1	5,26
56-60 anos	0	0,00	2	3,51	0	0,00	1	2,38	0	0,00	0	0,00
61-65 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	5,26
66-70 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Não respondeu	0	0,00	1	1,75	1	3,70	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Origem												
Norte	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nordeste	5	27,78	28	49,12	14	51,85	16	38,10	3	18,75	6	31,58
Centro-Oeste	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,38	0	0,00	0	0,00
Sudeste	12	66,67	22	38,60	12	44,44	22	52,38	13	81,25	13	68,42
Sul	0	0,00	1	1,75	1	3,70	0	0,00	0	0,00	0	0,00
DF	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Estrangeiro	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	2,38	0	0,00	0	0,00
Não respondeu	1	5,56	6	10,53	0	0,00	2	4,76	0	0,00	0	0,00
Escolaridade												
Fundamental incompleto	0	0,00	2	3,51	0	0,00	3	7,14	0	0,00	0	0,00
Fundamental completo	2	11,11	8	14,04	0	0,00	5	11,90	2	12,50	0	0,00
Médio incompleto	0	0,00	3	5,26	2	7,41	1	2,38	1	6,25	2	10,53
Médio completo	14	77,78	34	59,65	20	74,07	29	69,05	12	75,00	14	73,68
Superior incompleto	0	0,00	3	5,26	2	7,41	0	0,00	0	0,00	2	10,53
Superior completo	1	5,56	2	3,51	1	3,70	3	7,14	0	0,00	0	0,00
Pós-graduação	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ensino Técnico	0	0,00	1	1,75	1	3,70	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Não respondeu	1	5,56	4	7,02	1	3,70	1	2,38	1	6,25	1	5,26
Experiência na área de alimentos												
Sem experiência	1	5,56	0	0,00	0	0,00	1	2,38	0	0,00	1	5,26
< 6 meses	1	5,56	2	3,51	2	7,41	2	4,76	4	25,00	1	5,26



Continuação

Categoria	Peixaria		Padaria		Salsicharia		Açougue		FLV		Cafeteria	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6 meses a 1 ano	1	5,56	0	0,00	1	3,70	2	4,76	1	6,25	2	10,53
1-2 anos	3	16,67	1	1,75	4	14,81	4	9,52	1	6,25	3	15,79
3-5 anos	3	16,67	15	26,32	7	25,93	5	11,90	6	37,50	3	15,79
6-10 anos	5	27,78	8	14,04	4	14,81	11	26,19	0	0,00	6	31,58
11-15 anos	1	5,56	6	10,53	2	7,41	1	2,38	0	0,00	1	5,26
16-20 anos	2	11,11	6	10,53	3	11,11	3	7,14	1	6,25	1	5,26
21-25 anos	0	0,00	7	12,28	0	0,00	2	4,76	0	0,00	0	0,00
26-30 anos	0	0,00	6	10,3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
31-35 anos	0	0,00	1	1,75	1	3,70	0	0,00	0	0,00	0	0,00
36-40 anos	0	0,00	0	0,00	1	3,70	1	2,38	0	0,00	0	0,00
Não respondeu	1	5,56	5	8,77	2	7,41	10	23,81	3	18,75	1	5,26
Experiência na empresa												
< 6 meses	4	22,22	5	8,77	3	11,11	3	7,14	5	31,25	1	5,26
6 meses a 1 ano	1	5,56	1	1,75	0	0,00	3	7,14	2	12,50	4	21,05
1-2 anos	2	11,11	5	8,77	7	25,93	7	16,67	2	12,50	4	21,05
3-5 anos	6	33,33	13	22,81	7	25,93	8	19,05	2	12,50	5	26,32
6-10 anos	3	16,67	4	7,02	1	3,70	7	16,67	1	6,25	1	5,26
11-15 anos	1	5,56	11	19,30	2	7,41	4	9,52	2	12,50	3	15,79
16-20 anos	0	0,00	7	12,28	2	7,41	3	7,14	1	6,25	1	5,26
21-25 anos	0	0,00	6	10,53	1	3,70	0	0,00	0	0,00	0	0,00
26-30 anos	0	0,00	2	3,51	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
31-35 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Não respondeu	1	5,56	3	5,26	4	14,81	7	16,67	1	6,25	0	0,00
Total	18	100,00	57	100,00	27	100,00	42	100,00	16	100,00	19	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores, 2022.

FLV: Frutas, legumes e verduras; n: frequência absoluta; %: frequência relativa.

o estudo formal é capaz de estimular nas pessoas o desenvolvimento das competências cognitivas necessárias à vida em sociedade, preparando-as para o trabalho e a descoberta de seus próprios talentos. Depreende-se disso que há uma tendência à maior compreensão do risco quanto maior for a capacidade cognitiva desenvolvida.

A maioria dos respondentes (65,67% ou 197/300) possuíam ensino médio completo e 14,00% (42/300) possuíam ensino superior. Nesse grupo com ensino superior estão inclusos responsáveis técnicos e estagiários, 14/266 OP (5,26%) e 3/19 gerentes (15,79%). Dos OP, 123/266 (46,24%) possuíam ensino médio completo e, dos gerentes, 13/19 (68,42%). É parte da estratégia de contratação da empresa ter cursado segundo grau completo, criando melhores oportunidades de compreensão sobre risco de contaminação dos alimentos. As capacitações e os treinamentos devem buscar aumentar a percepção de risco pelos colaboradores, pois já foi constatado que isso induz ao comportamento de SA^{10,11}.

Encontraram-se correlações positivas entre “experiência na área de alimentos” e “experiência na empresa”, o que ressaltou a

influência da organização sobre seus colaboradores no contexto da SA e favoreceu a modelagem dos mesmos pela imersão na CSA. Entre “experiência na área de alimentos” e “julgamento baseado em risco” (representado pelo item 6 da seção de CSA do questionário), observou-se que quanto maior a experiência na área maior é a capacidade de perceber risco. E entre “experiência na área de alimentos” e “autocomprometimento” (representado pelo item 8 da seção de CSA do questionário), constatou-se que pessoas mais experientes estão mais comprometidas com as BPHMA. Essas duas últimas correlações confirmam as constatações de Kouabenan e Ngueutsa¹⁰ e Young et al.¹¹, ao afirmarem que a percepção de risco estimula os colaboradores a terem atitudes e comportamentos favoráveis à SA.

As correlações encontradas referentes à “experiência na área de alimentos” sugerem que trabalhadores com experiência profissional, prévia ou local tendem a atuar favoravelmente à SA.

Foi identificada correlação positiva entre “idade” e “suporte do ambiente” (representado pelo item 17 do questionário). Esse fator se relaciona à infraestrutura do local de trabalho, como:



Tabela 2. Perfil sociodemográfico dos gerentes - São Paulo (SP), 2020.

Categorias	n	%
Gênero		
Masculino	13	68,42
Feminino	4	21,05
Não respondeu	2	10,53
Idade		
18-20 anos	0	0,00
21-25 anos	4	21,05
26-30 anos	4	21,05
31-35 anos	2	10,53
36-40 anos	6	31,58
41-45 anos	2	10,53
46-50 anos	0	0,00
51-55 anos	1	5,26
Não respondeu	0	0,00
Origem de nascimento		
Norte	0	0,00
Nordeste	9	47,37
Centro-Oeste	0	0,00
Sudeste	9	47,37
Sul	0	0,00
DF	0	0,00
Estrangeiro	0	0,00
Não respondeu	1	5,26
Escolaridade		
Fundamental incompleto	0	0,00
Fundamental completo	1	5,26
Médio incompleto	1	5,26
Médio completo	13	68,42
Superior incompleto	3	15,79
Superior completo	0	0,00
Pós-graduado	0	0,00
Ensino Técnico	0	0,00
Não respondeu	1	5,26
Experiência na área de alimentos		
Sem experiência	1	5,26
< 6 meses	0	0,00
6 meses a 1 ano	1	5,26
1-2 anos	0	0,00
3-5 anos	2	10,53
6-10 anos	6	31,58
11-15 anos	2	10,53
16-20 anos	2	10,53

Continua

Continuação

Categorias	n	%
21-25 anos	1	5,26
26-30 anos	1	5,26
31-35 anos	0	0,00
36-40 anos	0	0,00
Não respondeu	3	15,79
Experiência na empresa		
< 6 meses	1	5,26
6 meses a 1 ano	2	10,53
1-2 anos	1	5,26
3-5 anos	2	10,53
6-10 anos	6	31,58
11-15 anos	2	10,53
16-20 anos	3	15,79
21-25 anos	0	0,00
26-30 anos	0	0,00
31-35 anos	0	0,00
Não respondeu	2	10,53
Setor		
Peixaria	1	5,26
Padaria	1	5,26
Salsicharia	2	10,53
Açougue	2	10,53
FLV	4	21,05
Cafeteria	0	0,00
Não respondeu	9	47,37
Total	19	100

Fonte: Elaborada pelos autores, 2022.

FLV: Frutas, legumes e verduras; n: frequência absoluta; %: frequência relativa.

acesso a pias para lavagem das mãos e a equipamentos e utensílios em bom estado de conservação. Os resultados apontaram que trabalhadores mais maduros conseguem fazer melhor uso dos equipamentos, dos materiais e da infraestrutura do local de trabalho em relação aos mais jovens.

A correlação positiva encontrada entre “experiência na empresa” e “apoio dos gerentes e colaboradores” (representado pelo item 15 do questionário) sugeriu que colaboradores mais antigos na empresa cooperavam a favor da SA. Essa correlação também vem de encontro às observações de Beqiri e Mazreku⁷ sobre os colaboradores de mais idade, por gostarem de trocar experiências e servirem de exemplo para os mais jovens.

Adesokan et al.¹² observaram que treinamentos e capacitações abrangentes, isto é, não setorializadas, não melhoram o desempenho individual do trabalhador. Neste sentido, o presente estudo visa contribuir de forma efetiva, apresentando a discussão entre



Tabela 3. Valores do teste de Spearman para variáveis demográficas ordinais - São Paulo (SP), 2020.

Escolaridade		
Variável	rho	P-valor
Item 31	0,14	0,017*
Item 30	0,13	0,023*
Idade		
Variável	rho	P-valor
Experiência na empresa	0,51	2,2e-16***
Experiência na área de alimentos	0,50	2,2e-16***
Item 17	0,11	0,044*
Experiência na área de alimentos		
Variável	rho	P-valor
Experiência na empresa	0,68	2,2e-16***
Item 6	0,11	0,048*
Item 8	0,11	0,047*
Experiência na empresa		
Variável	rho	P-valor
Item 15	0,11	0,043*

Fonte: Elaborada pelos autores, 2022.

Nível de significância: ***0,001 **0,010 *0,050; rho: coeficiente de correlação.

o setor de atividade na empresa e o perfil sociodemográfico dos trabalhadores. O conhecimento das características pessoais e sociais dos trabalhadores pode auxiliar no planejamento e estruturação de treinamentos, capacitações, comunicação e engajamento para a SA, dentro do contexto das BPHMA. O conteúdo desses treinamentos e capacitações focou as necessidades da área de trabalho de cada manipulador.

Operadores de loja

Peixaria

O pescado é mantido em gelo, vendido inteiro (eviscerado ou não), em cortes ou conforme pedido do cliente. São várias espécies comercializadas, como peixes, crustáceos e moluscos.

Neste setor predominaram trabalhadores do sexo masculino (77,78% ou 14/18), na faixa etária de 21 a 40 anos (83,33% ou 15/18), a qual corresponde à geração Y. Quanto à escolaridade, a maioria (77,78% ou 14/18) relatou ter cursado ensino médio completo.

Quanto à origem, 66,67% (12/18) dos respondentes provinham da Região Sudeste. Deve-se atentar para as crenças e os costumes dessa região relatados por Amorim⁸ a fim de verificar se poderiam afetar a CSA neste setor.

Os OP relataram ter de 3 a 10 anos de experiência profissional (44,44% ou 8/18) e tempo na empresa (50,00% ou 9/18), com predomínio para o período de 3 a 5 anos como tempo de serviço (33,33% ou 6/18) e de 6 a 10 anos (27,78% ou 5/18) na

experiência profissional, evidenciando que alguns já tinham experiência anterior à sua contratação. Quatro, entre os 18 OP do setor peixaria (22,22%), eram recém-admitidos na empresa, com menos de 6 meses. Como apenas 11,11% (2/18) relataram experiência profissional inferior a 6 meses, entende-se que parte dos colaboradores novos também possuíam experiência pregressa na área de alimentos.

Os resultados obtidos demonstraram a presença de trabalhadores com experiência profissional no setor, jovens, provenientes da Região Sudeste, com alguma percepção de risco. Também se mostraram abertos a novos aprendizados, mudanças de atitudes e comportamentos, demonstrando autocomprometimento. Quando os trabalhadores trazem experiência anterior na atividade é interessante explorá-la, bem como as habilidades desenvolvidas e vivências. O que for congruente com os propósitos da nova empresa deve ser valorizado e estimulado. Com relação a práticas, crenças e hábitos indesejáveis, se faz necessário identificar métodos, técnicas e estratégias capazes de oferecer novas oportunidades de compreensão, aprendizado e percepção.

Considerando-se a geração predominante encontrada nesse setor (geração Y), as orientações técnicas, capacitações e ações corretivas no dia a dia devem priorizar a objetividade, serem atrativas e interativas, mantendo-os focados e atentos. Baldwin e Evans¹³ citaram várias técnicas que podem ser utilizadas em treinamentos, como a tecnologia de realidade aumentada, tarefas em ambientes simulados, entre outros. A tecnologia pode ser intensamente utilizada, gerando ações rápidas, divertidas e em tempo real.

Como conteúdos técnicos para treinamentos na Peixaria, destacam-se a manutenção da cadeia de frio, a manipulação cuidadosa do pescado e rigorosa higiene no ambiente. As orientações técnicas, ações corretivas e monitoramentos devem ser feitos de forma direta, durante a execução dos trabalhos.

Açougue

No açougue vendem-se carnes bovina, suína, de aves e outras espécies, pré-embaladas, a granel, perante solicitação do cliente, na forma resfriada e congelada.

Também no açougue houve predomínio do sexo masculino (64,29% ou 27/42), com 73,81% (31/42) na faixa etária de 21 a 40 anos. Na faixa etária de 41 a 55 anos, havia 21,43% (9/42) dos OP. A maioria possuía ensino médio completo (69,05% ou 29/42). Analisando-se as faixas etárias encontradas, a maioria pertencia à geração Y, cuja característica marcante é a busca por aprendizado e novas informações. Com a segunda maior frequência estavam aqueles da geração X, que se interessam pelo compartilhamento de informações e experiências, de acordo com Beqiri e Mazreku⁷. À semelhança da peixaria, a maioria era proveniente da Região Sudeste (52,38% ou 22/42), com um estrangeiro, vindo do Haiti.

Observou-se que 38,10% (16/42) dos OP possuíam entre 3 e 10 anos de experiência profissional, com predominância para



a faixa dos 6 a 10 anos (26,19% ou 11/42), enquanto o tempo de serviço na empresa apresentou maior concentração entre 1 e 10 anos (52,38% ou 22/42), com predomínio entre 3 e 5 anos (19,05% ou 8/42). Confrontando-se OP com experiência profissional acima de 6 anos (42,86% ou 18/42) com os de tempo de serviço acima de 6 anos (33,33% ou 14/42), constatou-se que parte desses colaboradores possuía experiência profissional antes da contratação.

O setor de açougue exige conhecimento prático bastante específico, à semelhança da peixaria, o que pode justificar a experiência anterior. Ao se considerar as faixas etárias encontradas, a experiência profissional e as correlações do teste de *Spearman*, percebe-se que é possível utilizar trabalhadores mais velhos e experientes estrategicamente, criando situações para que influenciem o comportamento dos mais jovens e/ou com menor experiência na função, potencializando o uso da infraestrutura local e o capital intelectual existente na organização.

Para esse setor, os treinamentos técnicos devem ser voltados para a manipulação segura dos produtos cárneos, higienização de maquinários e instrumentos, conhecimento sobre temperaturas críticas dos alimentos etc. Programas que premiem por desempenho também são indicados. O haitiano apresentava certa dificuldade em se expressar em português. As diferenças culturais e de linguagem precisam ser consideradas, pois podem comprometer o entendimento e, por consequência, o seu desempenho e engajamento na equipe. Nesses casos, pode-se valorizar o uso de fotos, imagens, figuras e a simulação de situações vivenciadas com o colaborador, sua equipe e a liderança, expondo e explicando situações de risco, práticas corretas, incorretas e suas consequências¹.

Salsicharia

Na salsicharia são comercializados diversos tipos de embutidos cárneos e derivados lácteos previamente industrializados, inteiros ou particionados, previamente embalados ou perante a solicitação do cliente. Neste setor houve predomínio do sexo feminino (62,96% ou 17/27), com idades variando entre 21 e 40 anos (66,67% ou 18/27). Apenas quatro pessoas (14,81%) apresentavam idade entre 51 e 55 anos. Semelhantemente à peixaria e ao açougue, a salsicharia teve a maioria dos seus colaboradores pertencentes à geração Y. A maioria dos respondentes (74,07% ou 20/27) relatou ter cursado ensino médio completo, e ser oriundo da Região Nordeste (51,85% ou 14/27). Nesse setor, diferentemente dos anteriores, é interessante conhecer as crenças, hábitos e atitudes dos nordestinos em relação a SA.

Com relação à experiência profissional na área, a maioria (55,56% ou 15/27) relatou ter entre 1 e 10 anos, com maior frequência entre 3 e 5 anos (25,93% ou 7/27). Porém, 51,85% (14/27) relataram tempo de serviço na empresa entre 1 e 5 anos. Constatou-se no setor predomínio de trabalhadores com experiência prévia à contratação: acima de 6 anos, 33,33% (11/27), com o mesmo tempo de experiência e tempo de serviço na empresa, 22,22% (6/27).

O conhecimento de que os colaboradores com experiência na área estavam atuando a favor da SA, como sugerido pelas correlações encontradas e discutidas acima, aliado ao conhecimento das gerações, fornece subsídios para a liderança estruturar a distribuição de atividades entre os colaboradores e aproximar aqueles com maior percepção de risco daqueles que ainda não identificaram de forma clara e/ou não incorporaram a importância do trabalho que desempenham para a SA. O convívio e a relação interpessoal naturalmente criam condições de compartilhamento de saberes, valores e crenças, podendo, se bem orientados, levar a um ganho crescente de assertividade e desempenho, individual e coletivo na empresa.

De acordo com afinidades, recursos, interesse e disponibilidade, pode-se fazer o uso de diversas técnicas em treinamentos e capacitações. Devem ser voltados para a manipulação segura dos produtos do setor, higienização de utensílios e maquinários, temperaturas críticas dos alimentos, entre outros temas. Para atrair a atenção das gerações, periodicamente, pode-se deslocar esses colaboradores do ambiente cotidiano de trabalho e, em local reservado, desenvolver atividades interativas, dinâmicas e desafiadoras.

Padaria

No setor padaria, preparam-se pães, bolos, doces e outros confeitados à base de farinha de trigo. As lojas possuem equipamentos industriais de grande capacidade de operação usados na confecção dos produtos diariamente vendidos previamente embalados e, também, perante a solicitação do cliente. Neste setor, como na salsicharia, houve predomínio do sexo feminino (59,65% ou 34/57) com idades uniformemente distribuídas entre 26 e 55 anos, isto é, de pessoas da geração Y e X⁷. A maioria (59,65% ou 34/57) relatou ter cursado médio completo, semelhantemente ao setor padaria. Já em relação à origem, 49,12% (28/57) informaram ser proveniente da Região Nordeste do país, como no setor salsicharia.

Constatou-se que 40,35% (23/57) dos OP possuíam entre 3 e 10 anos de experiência profissional e 31,58% (18/57) relataram entre 11 e 20 anos de tempo de serviço na empresa, de forma que parte da experiência adquirida na área se deu no próprio estabelecimento. Também havia boa parcela de colaboradores (22,81% ou 13/57) na faixa de 3 a 5 anos de tempo de serviço. Esse foi o setor com colaboradores com maior tempo de serviço na empresa.

No setor padaria constatou-se a maior amplitude de variação no item idade e a menor rotatividade. Pode-se supor que esse fenômeno seja influenciado pela própria natureza do trabalho ali realizado, que exige habilidades para elaboração de produtos específicos, como pães, salgados, bolos, tortas e doces confeitados. A constância dos membros da equipe de um setor é altamente desejável, permitindo o aperfeiçoamento de práticas, condutas, além da possibilidade de desenvolvimento de autoconfiança, cooperação entre seus membros, responsabilidade e autonomia, relacionamentos interpessoais consistentes, entre os colaboradores e com a liderança. Como boa parte dos



colaboradores adquiriu experiência na área na própria empresa, é bastante provável que desenvolvam uma equipe coesa.

Os trabalhadores mais velhos e mais experientes têm um papel importante na construção e principalmente na manutenção dos valores, crenças e objetivos da organização, fundamentalmente, quando seus comportamentos e atitudes já estão incorporadas e se alinham harmoniosamente com os propósitos da organização. Atuam, mesmo que involuntariamente, como exemplos e pontos referenciais de trabalho, influenciando de forma direta e indireta colaboradores mais jovens e inexperientes. Assim, a liderança pode aproveitar esses colaboradores da geração X para participarem e contribuírem ativamente nos treinamentos e capacitações, valorizando seus comportamentos e sua importância estratégica na empresa.

Para atrair os mais jovens, sugere-se a utilização da tecnologia e recursos didáticos disponíveis, envolvendo, de forma criativa, aqueles da geração Y. Elaborar atividades interativas, onde se pode aprender, compartilhar, discutir e valorizar as pessoas pode ser bastante promissor e divertido. Pode-se também estimular as contribuições em as oferecidas pela geração Y, reconhecendo o envolvimento da geração X com SA, criando programas em que os próprios colaboradores indicam aqueles que demonstraram solidariedade, colaboração, engajamento, boa vontade e espírito de grupo. A proposta é estimular atitudes e comportamentos virtuosos voltados ao cumprimento das BPHMA.

Em relação aos conteúdos técnicos no setor Padaria, a manutenção da higiene, evitar acesso, alimento e abrigo a diversos tipos de pragas e uso frequente e correto de equipamentos de proteção individual (EPI) são alguns dos importantes aspectos que devem ser enfatizados nas capacitações, treinamentos, superviões, ações corretivas e monitoramento dos trabalhos.

Cafeteria

Na cafeteria, são comercializados lanches quentes e frios, salgados, doces e diversas bebidas não alcoólicas. Os produtos são expostos em balcões térmicos fechados com temperatura controlada. Havia um colaborador específico para o caixa e outro para o atendimento dos clientes. Neste setor houve predomínio do sexo feminino (68,42% ou 13/19), com idade entre 21 e 35 anos (73,68% ou 14/19) e apenas quatro colaboradores (21,05%) possuíam mais de 45 anos. Assim como no açougue, também houve predomínio da geração Y. A maioria relatou ter cursado ensino médio completo (73,68% ou 14/19) e ser proveniente da Região Sudeste do país (68,42% ou 13/19), como na peixaria e no açougue.

Mais da metade relatou experiência profissional entre 1 e 10 anos (63,16% ou 12/19), sendo o intervalo entre 6 e 10 anos o mais frequente (31,58% ou 6/19). Quanto ao tempo de serviço, nesse setor as maiores frequências se concentraram na faixa de 6 meses a 5 anos (68,42% ou 13/19), sendo 26,32% (5/19) dos OP pertencentes à faixa de 3 a 5 anos de experiência na empresa. Cinco OP (26,32%) relataram tempo de serviço superior a 6 anos, dos quais quatro OP (21,05%) possuíam mais de 10 anos

de tempo de serviço. É possível que a experiência profissional relatada seja empírica, pois o serviço consistia em montar um lanche com ingredientes prontos, escolhidos pelo cliente, operar a máquina de café expresso e fazer sucos. Essa característica talvez justifique a maior frequência de trabalhadores com menor tempo de experiência. Os serviços desempenhados em cafeterias e lanchonetes apresentam menor grau de complexidade que o açougue, peixaria, padaria/confeitaria. Cabe à liderança perceber como oportunidades a pouca experiência e o predomínio de jovens no setor para oferecer capacitação e aperfeiçoamento das práticas profissionais.

A comunicação, o requinte no atendimento e a excelência de boas práticas na elaboração das preparações permitem à organização expressar, através de seus serviços, o seu real propósito, a sua missão e os seus valores, com seus colaboradores internos e externos. Deve-se buscar criar um ambiente harmônico, onde os colegas consigam interagir entre si e ensinar uns aos outros, estimulando, assim, o comportamento de cooperação e equipe. Devido à origem da maioria dos OP, conhecimentos sobre temperaturas críticas para alimentos, contaminação cruzada, higienização das mãos, alimentos impróprios para o consumo etc. devem ser evidenciados⁸. Os treinamentos devem ser voltados para a manipulação segura dos alimentos do setor, sempre com foco na percepção de risco. Os programas que premiam por desempenho podem ser estimulantes.

Frutas, legumes e verduras

No setor de FLV, a maioria dos produtos são vendidos *in natura*. Nas lojas apenas a salada de fruta (frutas variadas cortadas em cubos e posteriormente embalados) e o mix de salada (folhas e legumes crus cortados e embalados) são preparados. Os colaboradores eram treinados para expor à venda os produtos conforme o seu grau de maturação. Neste setor houve predomínio do sexo masculino (56,25% ou 9/16), com idade entre 21 e 25 anos (43,75% ou 7/16), pertencentes à geração Y. Apenas 3/16 (18,75%) possuíam mais de 45 anos (geração X). Setenta e cinco por cento possuía ensino médio completo (12/16) e eram originários da Região Sudeste (81,25% ou 13/16). Neste setor foi encontrada a maior diversidade de tempo de experiência na área: 37,5% (6/16) relataram entre 3 e 5 anos e 25,00% (4/16), menos de 6 meses. Quanto ao tempo de serviço na empresa, 31,25% (5/16) relataram menos de 6 meses. Acima de 3 anos de tempo de serviço, observou-se 37,50% (6/16) dos OP. Comparando-se o tempo de experiência profissional com aquele relatado na empresa, constatou-se que a maioria adquiriu *expertise* na própria empresa. No setor de FLV houve a maior concentração de jovens recém-contratados, indicando alta rotatividade. Alta rotatividade é um fenômeno desfavorável na construção da CSA, pois fragiliza o estabelecimento de relações mais profundas entre os trabalhadores e entre eles e a liderança, o que são importantes para o engajamento no objetivo comum da SA. Além disso, desestabiliza frequentemente o clima organizacional e, por consequência, influencia a CSA. A liderança precisará desenvolver estratégias específicas para essa situação, buscando experiências bem-sucedidas em outros



setores, sempre considerando as diversidades de origem, cultura, geração e conhecimento prévio dos colaboradores.

A rotatividade exige que os treinamentos e as capacitações desses colaboradores sejam voltados para a orientação sobre as BPHMA específicas para os produtos do setor, dando ênfase à percepção de risco. Precisam ser envolventes e motivadores, demonstrando a importância da SA. Devido à origem da maioria, deve-se priorizar orientações sobre temperaturas críticas para os alimentos, contaminação cruzada, lavagem e desinfecção de frutas, e higienização das mãos⁸.

Sob uma análise sistêmica, considerando todos os setores, observou-se predomínio de trabalhadores pertencentes à geração Y, seguida pela X, provenientes principalmente das regiões Sudeste e Nordeste do país.

Nos setores peixaria, açougue e salsicharia, a experiência profissional prévia foi uma observação comum. Como esses setores exigem conhecimentos específicos, é possível que o conhecimento prévio seja procurado na contratação. Na cafeteria, vários trabalhadores experientes também foram encontrados, mas, neste caso, como já comentado, essa experiência pode ser empírica. Essas pessoas com experiência profissional prévia demonstravam afinidade com as atividades que exerciam, se identificavam com o trabalho ou o papel que desempenhavam na empresa e demonstravam maior engajamento, envolvimento e comprometimento. É bastante desejável que a liderança identifique pessoas com esse perfil de modo que possam ocupar funções e assumir posições que lhes permitam interagir com os outros, criando oportunidades para influenciar os colegas menos experientes e/ou motivados a se identificarem com a atividade, melhorando o seu desempenho e a produtividade.

Outra observação interessante e que indica a presença da CSA é o fato de os trabalhadores mais antigos na empresa estarem engajados e contribuindo favoravelmente com a SA. Isso leva a crer que a baixa rotatividade é aliada da CSA, por criar uma equipe de trabalho sólida, com fortes laços afetivos, comprometida com a boa execução de suas atividades.

Já no setor FLV, observou-se alta rotatividade de trabalhadores e que a maioria deles não possuíam experiência prévia. Nesse setor, a liderança terá que lidar com uma equipe frágil, com menos engajamento e com a necessidade de treinamentos constantes para capacitar os novos integrantes.

REFERÊNCIAS

1. Yiannas F. Cultura de segurança de alimentos: criando um sistema de gestão de segurança de alimentos baseado em comportamento. São Paulo: Food Design; 2014.
2. Santos CCG, Chiummo LA. A importância do sistema de gestão de segurança de alimentos baseado em comportamento. *Rev Acad Oswaldo Cruz.* 2017;16:1-13.
3. Martins RB. Segurança alimentar: uma revolução cultural nas empresas da cadeia alimentar. *Rev Nutricias.* 2014;20:26-8.
4. Galvão VC, Ferreira WLM, Balian SC. Adaptação e validação de instrumento para caracterização de cultura de segurança de alimentos. *Rev Hig Alimentar.* 2020;34(290):126-45. <https://doi.org/10.37585/HA2020.adaptacao>
5. Glazer S, Mahoney AC, Randall Y. Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industr Comm Training.* 2019;51(1):1-12. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2018-0061>

Gerentes

Cada setor dispõe de um gerente específico, responsável pela coordenação de atividades e pessoal. Houve predomínio do sexo masculino (68,42% ou 13/19) e distribuição equilibrada entre suas origens das regiões Nordeste e Sudeste (9/19 ou 47,37% para cada uma delas). Do total de 19 gerentes participantes, oito (42,11%) possuíam entre 21 e 30 anos, seis (31,58%), entre 36 e 40 anos, predominando então a geração Y. A maioria possuía ensino médio completo (68,42% ou 13/19) e três (15,79%) relataram ensino superior incompleto. A maioria dos gerentes (68,42% ou 13/19) possuía entre 3 e 20 anos de experiência na empresa. Apenas três (15,79%) relataram menos de um ano de experiência na empresa.

Quanto à experiência na área de alimentos, a maioria (63,16% ou 12/19) relataram entre 3 e 20 anos, dois alegaram mais de 20 anos e apenas um, relatou não ter experiência. Nenhum gerente referiu vivência profissional na empresa por 20 ou mais anos, permitindo concluir que a maioria dos gerentes obtiveram seus conhecimentos sobre SA na própria empresa.

Os treinamentos e capacitações para os gerentes devem ser diferenciados, voltados não apenas para a transmissão de conhecimentos sobre SA, mas sim para o desenvolvimento de líderes locais que servirão de multiplicadores da CSA, auxiliando a alta gerência como articuladores estratégicos no processo. Cabe à alta gerência investir na formação de gerentes-líderes, desenvolvendo conhecimento nas áreas administrativas, de comportamento humano, psicologia do trabalho, gestão de conflitos, entre outras. Também é recomendável aprimorar a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e influenciar pessoas¹. É recomendável que as orientações sobre SA sejam específicas conforme o setor em que ele é responsável.

CONCLUSÕES

O perfil sociodemográfico dos colaboradores pode ajudar na identificação de talentos e habilidades, no planejamento de capacitações e treinamentos, na comunicação efetiva e na compreensão do conceito de risco, auxiliando a liderança na formação de equipes de alta performance capazes de atuar com responsabilidade e liberdade para atingir, assim, alto desempenho na produtividade e segurança dos produtos.



6. Martin JL, Peters O. Embracing the generational differences to “bridge the gap” in the workplace. Proceeding of 2019 IEEE IAS Electrical Safety Workshop. Jacksonville: Institute of Electrical and Electronics Engineers; 2019.
7. Beqiri T, Mazreku I. Lifelong learning, training and development employee’s perspective. J Educat Soc Res. 2020;10(2):94-102. <https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0029>
8. Amorim CCM. Percepção de higiene e segurança de alimentos por consumidores das regiões sudeste e nordeste do Brasil [dissertação]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 2019.
9. Soares JF. Melhoria do desempenho cognitivo dos alunos do ensino fundamental. Cad Pesqui. 2007;37(130):135-60. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000100007>
10. Kouabenan DR, Nguetsa R. Control beliefs and engagement in hygienic and safety behaviours: the case of foodborne illness. Int J Environ Health Res. 2016;26(4):381-95. <https://doi.org/10.1080/09603123.2015.1119807>
11. Young I, Thaivalappil A, Waddell L, Meldrum R, Greig J. Psychosocial and organizational determinants of safe food handling at retail and food service establishments: a systematic review and metaanalysis. Int J Environ Health Res. 2019;29(4):371-86. <https://doi.org/10.1080/09603123.2018.1544611>
12. Adesokan HK, Akinseye VO, Adesokan GA. Food safety training is associated with improved knowledge and behaviours among foodservice establishments’ workers. Int J Food Sci. 2015;2015:1-8. <https://doi.org/10.1155/2015/328761>
13. Baldwin JEB, Evans EW. Exploring novel technologies to enhance food safety training and research opportunities. Food Protect Trends. 2020;40(6):456-63.

Contribuição dos Autores

Matukuma CA - Aquisição, análise, interpretação dos dados e redação do trabalho. Balian SC - Concepção, planejamento (desenho do estudo) e redação do trabalho. Boanova A - Redação do trabalho. Osowski GV, Silva GSOD - Análise e interpretação dos dados. Todos os autores aprovaram a versão final do trabalho.

Conflito de Interesse

Os autores informam não haver qualquer potencial conflito de interesse com pares e instituições, políticos ou financeiros deste estudo.



Licença CC BY. Com essa licença os artigos são de acesso aberto que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.