

Código de Fluxo: 11 (Revista da Associação Brasileira de Nutrição)

Avaliação de roteiro para programa de capacitação em boas práticas

Evaluation of script for training program in good practices

═

Autores

**Ana Lúcia Serafim:** - UFSM

**Ana Lúcia de Freitas Saccol:** - UFSM), Unifra

**Lize Stangarlin:** UFSM

**Mara Rúbia Doebber Da Cás:** UFSM

═

Descritores (Palavras-chave)

Manipulação de alimentos, Capacitação, Programas de treinamento, Legislação sobre alimentos.

Keywords

Food handling, Training, Education, Legislation, Food.

Resumo

A capacitação dos manipuladores em serviços de alimentação é de fundamental importância para a garantia da qualidade higiênico-sanitária dos alimentos produzidos e sua conformidade com a legislação vigente. Um problema encontrado, quando se fala em programa de capacitação, é a ausência de um roteiro prático que apóie as empresas na produção do documento. O objetivo deste estudo foi sugerir um roteiro para a elaboração de um programa de capacitação de manipuladores de alimentos em serviços de alimentação. Foi desenvolvida uma metodologia para a elaboração e implementação de um programa de capacitação para manipulador de alimentos, segundo a legislação vigente. A metodologia foi avaliada por dez responsáveis de serviços de alimentação de Santa Maria (RS) por meio de um formulário, com questões abertas e fechadas, no período de março a julho de 2007. De acordo com a aplicação do formulário, confirmou-se que os modelos propostos auxiliaram as empresas na elaboração do programa. Observou-se que em torno de 90% dos responsáveis classificaram os documentos como de fácil e muito fácil entendimento, demonstrando que se atendeu ao propósito de apoiar as empresas na elaboração de seu próprio programa de capacitação. A linguagem dos documentos foi considerada clara por todos os responsáveis pelos estabelecimentos. Concluiu-se que o roteiro para a elaboração do programa de capacitação ajudou os responsáveis pelos serviços de alimentação na descrição destes e que os documentos propostos apresentaram uma linguagem clara e proporcionaram um nível de entendimento adequado.

Abstract

The training of handlers in food services, has fundamental importance for ensuring the

sanitary-hygienic quality of manufactured food and its conformity with the vigent legislation. One problem about training program, is the absence of a practical script that support companies in the description of the document. The aim of this study was to suggest a script for developing a training program of food handlers in food services. It was developed a methodology for the elaboration and implementation of a training program for food handlers, according to currently legislation. The methodology was evaluated by ten in charge people of food services in Santa Maria (RS) through a form, with opened and closed questions in the period from March to July 2007. Due to the application form, it is confirmed that the models proposed helped companies in developing the program. It was observed that around 90% of in charge people qualified the documents as easy and very easy understanding, showing that assists the purpose of support companies in describing their own training program. The language of the documents was really clear by all those responsible for establishments. It was concluded that the script for developing of the training program helped the responsible for food services in its description and proposed that the documents showed a clear language and an adequate level of understanding.

Trabalho submetido em 30/7/2008 03:28:14

Instituição: 1 UFSM, 2 Unifra/PAS, 3 UFSM/PAS

Correspondência: Ana Lúcia Serafim Rua Ernani Schimer nº 530, Bairro Tomazetti, CEP 97065130, Santa Maria - RS

Suporte Financeiro: Não

Conteúdo do trabalho:

### **Introdução**

Sabe-se que é crescente o número de Doenças Transmitidas por Alimentos (DTA), não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. Isso está ligado, cada vez mais, ao fato de a população realizar suas refeições fora das residências. Nesse contexto, uma grande preocupação são os Serviços de Alimentação, os quais realizam atividades como: manipulação, preparação, fracionamento, armazenamento, distribuição, transporte, exposição à venda e entrega de alimentos preparados para consumo, tais como cantinas, bufês, confeitarias, cozinhas industriais, cozinhas institucionais, lanchonetes, padarias, pastelarias, restaurantes e congêneres, conforme Brasil<sup>1</sup>.

De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas<sup>2</sup>, a segurança dos alimentos indica que o alimento não causará dano ao consumidor quando preparado e/ou consumido de acordo com seu uso intencional. A contaminação dos alimentos pode ocorrer por meio da entrada de perigos que podem ser de origem química, física ou biológica. Dentre os perigos biológicos, os mais conhecidos, e de maior preocupação, são os microrganismos, principalmente, as bactérias patogênicas. Para evitar a contaminação, a implementação de programas de qualidade é fundamental, visto que a qualidade higiênico-sanitária dos alimentos constitui um fator

essencial à segurança dos alimentos<sup>3,4</sup>.

A falta de esclarecimentos entre os colaboradores contribui de forma significativa para a contaminação, fazendo-se necessário adotar medidas higiênicas rigorosas, na manutenção de um padrão sanitário adequado aos manipuladores de alimentos. Dentre as estratégias para melhorar a qualidade dos alimentos oferecidos à população, preconizadas pela *Food and Agricultural Organization* (FAO) e Organização Mundial da Saúde (OMS), situa-se, prioritariamente, a capacitação de recursos humanos em todos os níveis sociais e, especialmente, para os manipuladores de alimentos<sup>5</sup>.

O manipulador de alimentos é qualquer pessoa do serviço de alimentação que entra em contato direto ou indireto com o alimento e que, portanto, deve estar habilitado para praticar medidas de higiene e segurança de produtos, protegendo os alimentos de contaminações<sup>1</sup>. A qualidade de um produto não é garantida somente com a adequação do meio ambiente, uso de máquinas, métodos e matérias-primas adequadas. A verdade é que sem o elemento humano nada se produz e, portanto, ele é que garante a qualidade de um produto ou de um serviço. Ele é, então, o elemento central na implantação de sistemas de qualidade em qualquer organização e, desta maneira, todas as pessoas que compõem essa organização precisam ser conscientizadas para a qualidade<sup>6</sup>.

Dentre os programas de qualidade, destacam-se as boas práticas que são procedimentos adotados a fim de garantir as condições higiênico-sanitárias dos alimentos produzidos e sua conformidade com a legislação vigente. Dentre os procedimentos exigidos, ressalta-se a necessidade de se descrever e implementar um programa de capacitação para os manipuladores. Este programa é de extrema relevância no âmbito científico, visto que é uma exigência do Procedimento Operacional Padronizado (POP), relacionado ao item higiene e saúde dos manipuladores, da Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº. 216, de 15 de setembro de 2004 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa)<sup>1</sup>.

A importância da capacitação é dar aos manipuladores conhecimentos teórico-práticos necessários para sensibilizá-los e levá-los ao desenvolvimento de habilidades do trabalho específico na área de alimentos. A educação deve ser um processo contínuo e planejado com o objetivo de promover a sustentação de pessoal qualificado, satisfeito e estável, minimizando os custos operacionais da empresa<sup>5</sup>.

No entanto, sabe-se que a capacitação dos manipuladores de alimentos não é uma atividade simples, visto a resistência de alguns colaboradores em mudanças na conduta e comportamento, e, em muitos casos, os próprios empresários não aceitam essas mudanças. Outra dificuldade é a ausência de conhecimentos técnicos específicos dos responsáveis e de sua equipe de colaboradores, para possibilitar a elaboração dos documentos exigidos pela RDC 216/2004 da Anvisa, dentre eles o programa de capacitação<sup>1</sup>. Assim, é de suma importância o desenvolvimento de um roteiro prático, que auxilie as

empresas na elaboração do seu próprio documento.

O objetivo deste trabalho foi sugerir um roteiro para a elaboração de um programa de capacitação de manipuladores de alimentos em serviços de alimentação.

## **Método**

O presente estudo foi desenvolvido no período de março a julho de 2007, onde se desenvolveu uma metodologia para a elaboração e implementação de um Programa de Capacitação para manipuladores de alimentos, segundo as recomendações da RDC 216/2004 da Anvisa<sup>1</sup>.

A metodologia desenvolvida consta, principalmente, de dois documentos: um roteiro e uma cartilha de orientação.

O objetivo do roteiro elaborado foi auxiliar as empresas na descrição de seu próprio Programa de Capacitação, apresentando itens que à medida que fossem sendo preenchidos, dando forma ao documento. Sugeriu-se, no roteiro da presente metodologia, a seguinte sequência: objetivo, definições e siglas, responsabilidade, descrição (periodicidade/frequência, carga horária, conteúdo, ministrante, local, metodologia, avaliação, comprovação da capacitação), sendo que cada item da parte da descrição foi subdividido em treinamentos em boas práticas, integração de novo funcionário e treinamento operacional.

Para complementar o roteiro e facilitar a descrição, desenvolveu-se uma cartilha de orientação para auxiliar no preenchimento do Programa de Capacitação. A cartilha apresenta sugestões para a formatação do documento, assim como exemplos de cada item a ser descrito, sempre seguidos da frase "Este texto é somente um exemplo. Deve ser redigido de acordo com a realidade da empresa. NÃO COPIAR".

Complementando a Cartilha, desenvolveram-se materiais de apoio: lista de verificação da empresa, lista de verificação do manipulador e modelo de lista de presença.

A lista de verificação da empresa tem como objetivo possibilitar que o estabelecimento realize uma autoavaliação antes de implantar o programa de capacitação, visto a necessidade de se verificar se a empresa apresenta todas as condições importantes para que os manipuladores possam aplicar todos os conhecimentos adquiridos durante as capacitações. A lista de verificação da empresa elaborada apresenta itens referentes a: edificação e instalações, produtos saneantes, higiene ambiental, pessoal e do alimento, manejo dos resíduos, instalações sanitárias e vestiários, lavatório área de manipulação e

manipuladores.

Os aspectos específicos às condutas dos colaboradores foram descritos na lista de verificação do manipulador, que serve como uma avaliação interna para o estabelecimento. Essa lista auxilia na elaboração do conteúdo a ser reforçado nas capacitações.

A lista de verificação tanto da empresa quanto do manipulador foi elaborada adaptando a lista de avaliação proposta por Saccol e colaboradores<sup>8</sup> e a lista da Portaria nº. 542 do Rio Grande do Sul<sup>7</sup>. Sugeriu-se que as não-conformidades encontradas fossem adequadas com a utilização de um plano de ação recomendado por Saccol e colaboradores<sup>8</sup>.

A aplicação das listas de verificação deve ser realizada antes de se iniciar a elaboração do programa de capacitação, por uma pessoa da própria empresa com conhecimento prévio sobre boas práticas. Sendo que as listas de verificação podem ser aplicadas periodicamente, principalmente antes das capacitações para realizar as adequações pertinentes.

A comprovação da participação dos manipuladores em uma capacitação é fundamental no processo de implantação de um programa, visto a importância deste documento, elaborou-se um modelo da lista de presença com os seguintes dados: identificação da empresa e do documento; conteúdos ministrados; data; duração; local; ministrante e participantes com nome e assinatura.

Para a avaliação da metodologia proposta aplicou-se a mesma em uma amostra composta por dez responsáveis de serviços de alimentação de Santa Maria (RS), sendo esta uma amostra não probabilística de conveniência por critério de acesso<sup>9</sup>. Os responsáveis pelos estabelecimentos foram representados por técnicos e/ou proprietários e/ou gerentes dos mesmos.

Entregaram-se os materiais elaborados para a metodologia, bem como um formulário de avaliação da mesma aos responsáveis pelos estabelecimentos e determinou-se um prazo de um mês para a devida avaliação. Após este período, recolheu-se o formulário de avaliação, com questões abertas e fechadas, devidamente preenchidas pelos responsáveis. O formulário continha os seguintes itens: nome do avaliador; cargo na empresa; nome da empresa; segmento; classificação do nível de entendimento em relação aos documentos; determinação da linguagem dos documentos; facilidade da cartilha no auxílio da elaboração do roteiro; facilidade do roteiro em auxiliar a empresa na elaboração do programa de capacitação; determinação dos itens importantes para aplicação do programa de capacitação que não estavam presentes na metodologia e levantamento das principais dificuldades encontradas na descrição do programa de capacitação.

Os dados foram avaliados com estatística descritiva, utilizou-se percentagem, e gráficos<sup>10</sup>. As perguntas abertas foram sistematizadas e posteriormente discutidas.

## Resultados

Todos os estabelecimentos que foram convidados a participar da pesquisa analisaram a metodologia proposta e responderam o formulário de avaliação, o mesmo foi preenchido pelos responsáveis, sendo 30% proprietários, 20% gerentes e responsáveis técnicos, 20% gerentes, 20% responsáveis técnicos e 10% proprietários e responsáveis técnicos dos estabelecimentos participantes. Os segmentos dos serviços de alimentação participantes foram classificados como: 50% restaurantes, 10% lanchonetes, 10% refeições coletivas, 10% confeitarias, 10% pizzarias e 10% restaurantes e bar.

Conforme se verifica na Figura 1, o nível de entendimento em relação à cartilha de orientação foi considerada muito fácil por 30 % dos responsáveis pelos serviços de alimentação participantes e o roteiro, por 20%. Sendo que 70% dos avaliadores consideraram estes documentos de fácil entendimento. Ressalta-se que nenhum responsável classificou-os como difícil ou muito difícil o entendimento, porém 10% do total determinaram o roteiro elaborado de compreensão intermediária.

Observa-se que a linguagem apresentada tanto no roteiro como na cartilha da metodologia do programa de capacitação foi considerada clara por 100% dos responsáveis das empresas. Verificou-se que todos os avaliadores responderam que os documentos auxiliaram a empresa na elaboração do seu próprio programa de capacitação.

Quando questionados se algum item importante para a elaboração do programa de capacitação não estava contemplado na metodologia proposta, apenas um participante respondeu que sim, sendo este com relação ao período de pós-capacitação, pela ausência de maneiras de se manter e reforçar o aprendizado. Com o intuito de adaptar a metodologia à recomendação proposta pelo avaliador, incluiu-se na cartilha de orientação a sugestão de supervisão contínua e diária após os períodos de capacitação, visando manter os hábitos adequados dos colaboradores.

Em relação às principais dificuldades encontradas durante o processo de descrição do programa de capacitação, foi citado por um participante a dificuldade encontrada com relação ao item definições e siglas. Para atender a esta sugestão, complementou-se a explicação deste item e inseriram-se mais exemplos. Outra dificuldade levantada, por um responsável foi com relação à parte estrutural, pois o mesmo relatou que "faltam condições físicas e materiais adequadas para colocar em prática". Este fato foi constatado a partir da utilização da lista de verificação da empresa proposta na metodologia.

## Discussão

A adesão dos serviços de alimentação foi um resultado positivo, visto que uma das dificuldades normalmente encontrada neste setor é a falta de tempo e comprometimento. Esta dificuldade foi encontrada no estudo de Saccol<sup>11</sup> no qual a metodologia proposta para autoavaliação das empresas quanto às boas práticas não foi cumprida por todos os serviços de alimentação participantes, os quais justificaram a pouca disponibilidade de tempo, ausência de capital de giro e falta de capacitação técnica. A falta de tempo também foi utilizada como justificativa para a não-avaliação do desempenho dos funcionários no trabalho desenvolvido por Cavalli e Salay<sup>12</sup> em restaurantes comerciais de Campinas (SP) e de Porto Alegre (RS). Estudo realizado por Moraes e Escrivão Filho<sup>13</sup> sobre gestão no âmbito das pequenas empresas, verificaram que poucas vezes o dirigente se ocupa de atividades relacionadas a assuntos estratégicos, e como especificidade negativa pode-se mencionar a falta de tempo, a centralização de tarefas e funções e a escassez de recursos financeiros.

Rêgo e colaboradores<sup>14</sup> apresentam uma proposta de um programa de Boas Práticas de Manipulação e consideraram como aspectos importantes a sensibilização, conscientização e comprometimento da direção com as mudanças, que muitas vezes são estruturais e comportamentais. O sucesso ou fracasso de qualquer projeto na empresa depende, em grande parte, do compromisso assumido pelos responsáveis que devem estar envolvidos nas mudanças necessárias<sup>14</sup>. Damasceno e colaboradores<sup>15</sup> revelam que, em restaurantes, as condições higiênico-sanitárias das áreas de manipulação de alimentos possuem um padrão inferior aos das áreas de distribuição, denotando uma despreocupação dos proprietários com a segurança dos alimentos servidos. Uma regulamentação para manipuladores de alimentos se faz necessária no mundo globalizado, porém, sua operacionalização, além de onerosa, requer critérios de difícil implantação<sup>16</sup>.

Por meio dos resultados obtidos pela aplicação do formulário de avaliação da metodologia proposta, verificou-se que os responsáveis pelos estabelecimentos estudados exerciam diferentes cargos e que mais da metade das empresas foram classificadas como restaurante. Destaca-se que metade dos serviços de alimentação apresentou responsável técnico, neste caso, eram nutricionistas que participaram da avaliação da metodologia. Acredita-se que a presença deste profissional tenha sido um fator determinante nos resultados obtidos, concordando com estudos já realizados<sup>11, 17</sup>.

Considera-se cada vez mais necessário a presença de profissionais técnicos capacitados, ligados à produção de alimentos, que incorporem à sua prática diária nos serviços de alimentação, um conjunto de metodologias

voltadas para o controle de qualidade dos alimentos<sup>5</sup>. Cavalli e Salay<sup>12</sup> revelaram que os treinamentos para a gestão da qualidade requerem custos e necessitam de profissionais da área de alimentos e nutrição para a sua concretização. As empresas, muitas vezes, não possuem condições econômicas ou até não consideram importante tal capacitação para o setor.

Estas considerações corroboram com este trabalho, visto que foram realizadas melhorias na metodologia empregada, após a avaliação do formulário preenchido, com a inclusão de recomendações sobre a importância de supervisão contínua no período pós-capacitação. Segundo Oliveira, Brasil e Taddei<sup>18</sup>, os principais problemas das cozinhas das instituições referem-se à deficiência de recursos humanos qualificados, a ausência de treinamentos e de supervisão continuada.

Os resultados obtidos quanto ao nível de entendimento da metodologia proposta foram satisfatórios, visto que o mesmo foi considerado pela grande maioria fácil e muito fácil. Resultados diferentes foram encontrados no estudo de Saccol<sup>11</sup>, que avaliou com um formulário uma ferramenta proposta para serviços de alimentação, onde foi verificado que 45% dos estabelecimentos classificaram o entendimento da metodologia como fácil e muito fácil e 44% como intermediário.

Assim como o nível de entendimento, a linguagem proposta pela metodologia teve um ótimo resultado frente às empresas, pois todas a consideraram, clara e afirmaram que os documentos elaborados atenderam o propósito de auxiliar no momento da descrição do programa de capacitação, diferente dos resultados obtidos por Saccol<sup>11</sup> no qual 78% determinaram a linguagem como clara na metodologia elaborada. Com base nesses resultados pode-se considerar que atingiu-se, com plenitude, os objetivos propostos por este trabalho, ou seja, pode-se verificar que é possível elaborar metodologias que colaboram com as empresas no momento da descrição dos seus documentos, sem apresentar um modelo pronto. Pois se tem consciência de que não existe a possibilidade de se utilizar um documento padrão para todas as empresas, pois cada uma deve elaborar o seu próprio material, com as devidas peculiaridades. Assim, a metodologia proposta auxiliou as empresas sem fornecer um modelo, pois a metodologia foi totalmente orientativa.

Estudos realizados em unidades produtoras de refeições coletivas demonstram que 70% delas não têm ou não seguem as boas práticas por desconhecimento de critérios e parâmetros para seu estabelecimento, bem como pela ausência de normas de qualidade pré-estabelecidas<sup>19</sup>. Saccol<sup>11</sup> encontrou como uma das principais dificuldades nos serviços de alimentação estudados a elaboração dos documentos, concordando com estudo de Stangarlin<sup>20</sup>, que observou 92% dos estabelecimentos que não têm manual de boas práticas, evidenciaram a falta de conscientização e comprometimento dos serviços de alimentação quanto à RDC 216/04, que exige a descrição deste<sup>1</sup>. Diferenciando do estudo realizado anteriormente em São Paulo, que observou 42% dos estabelecimentos sem manual de boas práticas e 34% já tinham implementado<sup>21</sup>. Quanto à descrição dos POP exigidos pela legislação, estudo realizado em serviços de alimentação de município da região central do Rio

Grande do Sul (RS), observou que nenhum estabelecimento avaliado tinha implementado os mesmos<sup>20</sup>.

De acordo com a RDC 216/2004 da ANVISA, manipulador de alimentos é qualquer pessoa do serviço de alimentação que entre em contato direto ou indireto com o alimento<sup>1</sup>. Deve ser supervisionado e capacitado periodicamente em higiene pessoal, em manipulação higiênica dos alimentos e em doenças transmitidas por alimentos. A capacitação deve ser comprovada mediante documentação. Portanto, a empresa, segundo a mesma legislação, deve elaborar o seu próprio programa de capacitação com intuito de planejar uma formação educacional e promover a sustentação de colaboradores qualificados.

A metodologia de programas de treinamento destinados a manipuladores de alimentos deve considerar as suas limitações, assim, atingir o objetivo de compreensão e de mudança de atitude do indivíduo frente ao seu trabalho<sup>5</sup>. Segundo Germano e colaboradores<sup>16</sup> é indispensável que os programas de capacitação específicos para manipuladores de alimentos sejam o meio mais recomendado e eficaz para transmitir conhecimentos e promover mudanças de atitudes.

Pode-se verificar pelo formulário aplicado que a lista de avaliação da empresa foi fundamental para os estabelecimentos realizarem uma autoavaliação, e esta atividade possibilitou a determinação de uma dificuldade relevante por um dos responsáveis. O mesmo constatou a falta de condições físico-estruturais e de materiais adequados para colocar em prática um programa de capacitação. Este fato foi constatado a partir da utilização da lista de verificação da empresa proposta na metodologia. Acredita-se que esta seja uma realidade no setor, entretanto Oliveira, Brasil e Taddei<sup>18</sup> determinam que o fator limitante para a produção de alimentos seguros não está na estrutura física das cozinhas e, sim no seu funcionamento, isto é, na manipulação dos alimentos. Góes e colaboradores<sup>5</sup> ressaltam que não é possível realizar mudanças estruturais sem que haja uma conscientização por parte dos manipuladores.

Na realização da busca de estudos comparativos para avaliar a metodologia proposta, deparou-se com a dificuldade de encontrar, na literatura científica, estudos que relatem metodologias semelhantes. A maioria dos estudos existentes enfatiza a importância da capacitação, como forma de conscientizar o manipulador de alimentos da sua responsabilidade no preparo de alimentos seguros. Entretanto, existem poucos trabalhos com orientações claras para a implementação de um programa contínuo e planejado que vise uma formação educacional adequada.

## **Conclusão**

Com base nos dados deste estudo, conclui-se que:

- A metodologia proposta neste trabalho, ou seja, o roteiro para descrição do programa de capacitação, a cartilha de orientação e os materiais de apoio, auxiliou os responsáveis pelos serviços de alimentação participantes na descrição do seu programa.

- Os documentos elaborados apresentaram, para a maioria dos avaliadores, uma linguagem clara e o nível de entendimento considerado fácil e muito fácil.

Este estudo espera ter contribuído para ampliar as discussões acerca do assunto: capacitação de manipuladores de alimentos. Porém, em virtude da complexidade do assunto, mais estudos neste sentido devem ser desenvolvidos, dada a importância da educação continuada de recursos humanos para garantir a produção de alimentos seguros.

## **Referências**

1 Brasil. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução - RDC nº 216, de 15 de setembro de 2004. Dispõe sobre Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação. Brasília, DF, 2004.

2 Associação Brasileira de Normas Técnicas. Projeto 00:001.40-004. Sistema de gestão para segurança de alimentos - Requisitos para qualquer organização na cadeia produtiva de alimentos. Rio de Janeiro, mar. 2006.

3 Tavoiano P, Oliveira CAF, Lafèvre F. Avaliação do conhecimento em práticas de higiene: uma abordagem qualitativa. Interface. 2006 jan./jun.; 18 (9): 243-54.

4 Souza RR, Germano PML, Germano MIS. Técnica da simulação aplicada ao treinamento de manipuladores de alimentos, como recurso para a segurança alimentar de refeições transportadas. Hig Alim. 2004 jul.; 122 (18): 21-5.

5 Góes JAW *et al.* Capacitação de manipuladores de alimentos e a qualidade da alimentação servida. Hig Alim. 2001 mar.; 82 (15): 20-2.

6 Arruda GA. Manual de boas práticas - unidades de alimentação e nutrição. 2 ed. São Paulo: Editora Ponto Crítico, 2002.

7 Rio Grande do Sul. Secretaria da Saúde. Portaria nº 542, de 17 de outubro de 2006. Aprova a Lista de Verificação em Boas Práticas para Serviços de Alimentação, aprova Normas para Cursos de Capacitação em Boas Práticas para Serviços de Alimentação e outras providências. Porto Alegre, RS, 2006.

8 Saccol ALF *et al.* Lista de avaliação para boas práticas em serviços de alimentação RDC 216. São Paulo: Varela, 2006.

9 Crespo AA. Estatística fácil. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

10 Toledo GL, Ovalle II. Estatística básica. São Paulo: Atlas, 1995.

11 Saccol ALF. Sistematização de ferramenta de apoio para boas práticas em serviços de alimentação. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria; 2007.

12 Cavalli SB, Salay E. Gestão de pessoas em unidades produtoras de refeições comerciais e a segurança alimentar. Rev Nutr. 2007 nov./dez; 6 (20): 657-67

13 Moraes GDA, Escrivão Filho E. A gestão da informação diante das especificidades das pequenas empresas. Ci Inf., 2006 set./dez.; 3 (35): 124-32.

14 Rêgo JC *et al.* Proposta de um programa de boas práticas de manipulação e

processamento de alimentos para Unidades de Alimentação e Nutrição. Hig Alim. 2001 out.; 89 (15): 22-7.

15 Damaceno KSFSC, Alves MA, Freire IMG, Torres GF, Ambrósio CLB, Guerra NB. Condições higiênico-sanitárias de self-services do entorno da UFPE e das saladas cruas por eles servidas. Hig Alim. 2002; 102/103 (16).

16 Germano MIS *et al.* Manipuladores de alimentos: capacitar é preciso? Regulamentar?...Será preciso? Hig Alim. 2000 nov./dez.; 78/79 (14): 18-22.

17 Miranda LK, Damasceno KSFSC, Cardonha ÂMS. Panos de prato e mãos de manipuladores: avaliação das condições higiênico-sanitárias. Hig Alim. 2002; 102/103 (16): 51-8.

18 Oliveira MN, Brasil ALD, Taddei JAAC. Avaliação das condições higiênico-sanitárias das cozinhas de creches públicas e filantrópicas. Ciência e Saúde Coletiva 2008; 13 (3): 1051-60.

19 Rêgo JC, Pires EF, Stamford TLM. Boas práticas de fabricação em unidades produtoras de refeições coletivas. In: Congresso SBCTA 2000, Anais... Fortaleza: 2000.

20 Stangarlin L. Vigência da RDC 216/04 nos serviços de alimentação do centro de Santa Maria-RS: da teoria à prática. Santa Maria: Centro Universitário Franciscano - Unifra; 2006.

21 Buchweitz MRD. Normas boas práticas de produção e de prestação de serviços e sistema análise de perigos e pontos críticos de controle em serviços de alimentação na região de governo de campinas: situação da implementação e custos. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 2001.