



Ana Beatriz Cavalcanti Corral Sá Barreto

Graduada em Nutrição Especialista em Vigilância Sanitária e
Qualidade de Alimentos.

Análise Comparativa Entre a Legislação Brasileira e Portuguesa Sobre Desvio de Função e os Impactos na Segurança Alimentar e Produtividade

MESTRADO EM TECNOLOGIA E SEGURANÇA ALIMENTAR

Universidade NOVA de Lisboa

Outubro 2025



DEPARTAMENTO DE QUÍMICA

Análise Comparativa Entre a Legislação Brasileira e Portuguesa Sobre Desvio de Função e os Impactos na Segurança Alimentar e Produtividade

Ana Beatriz Cavalcanti Corral Sá Barreto

Graduada em Nutrição Especialista em Vigilância Sanitária e Qualidade
de Alimentos

Orientadora: Ana Sofia Leonardo Vilela de Matos,
Professora Associada, Universidade NOVA de Lisboa

Júri:

Presidente: Ana Luísa Almaça da Cruz Fernando,
Professora Associada, FCT-NOVA

Arguentes: Dr. Vitor Manuel do Vale Cardoso,
Supervisor da Equipa de Química, EPAL –
Empresa Portuguesa Das águas Livres

Orientador: Ana Sofia Leonardo Vilela de Matos,
Professora Associada, FCT-NOVA

MESTRADO EM TECNOLOGIA E SEGURANÇA ALIMENTAR
Universidade NOVA de Lisboa

Outubro 2025

Análise Comparativa Entre a Legislação Brasileira e Portuguesa Sobre Desvio de Função e os Impactos na Segurança Alimentar e Produtividade

Copyright © Corral, B., Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade NOVA de Lisboa.

A Faculdade de Ciências e Tecnologia e a Universidade NOVA de Lisboa têm o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicar esta dissertação através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, e de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

Dedicatory lorem ipsum.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract.....	iii
Lista de Siglas e Acrónimos	iv
1. Introdução.....	1
1.1. Justificação	2
1.2. Objetivos	3
1.3. Abordagem Metodológica	4
1.4. Estrutura	6
2. Análise Comparativa da Legislação.....	7
2.1. O desvio de função nas diferentes legislações.....	7
2.2. Relevância da legislação do trabalho.....	9
2.3. A relação entre desvio de função, produtividade e segurança de alimentos.....	11
2.3.1. Desvio de função e produtividade	11
2.3.2. Desvio de função e segurança de alimentos.....	11
2.3.3. Consequências para a empresa e os consumidores	12
2.4. Impacto do desvio de função no trabalho	13
3. Metodologia.....	15
3.1. Revisão da Literatura	15
3.2. Análise.....	16
3.3. Estudo de Caso.....	16
3.4. Ferramentas Analíticas	16
3.5. Validação do Inquérito e Caracterização dos Inquiridos.....	17
4. Apresentação dos Resultados e Discussão	19
4.1. Perfil Geral	19
4.2. Aspetos Gerais do Trabalho	20
4.3. Inquérito sobre o Desvio de Função	22
4.4. Organização e Higiene no Trabalho	22
4.5. Análise Transversal	24
4.5.1. Condições de Trabalho.....	24

4.5.2. Análise Geral da Performance	25
4.5.3. Autoavaliação I.....	26
4.5.4. Autoavaliação II.....	27
4.6. Análise Comparativa	28
4.6.1. Brasil x Portugal	28
4.6.2. Homens brasileiros x Mulheres brasileiras	30
4.6.3. Homens portugueses x Mulheres portuguesas	31
4.7. Discussão.....	33
5. Conclusão	35
Referências.....	38
Apêndices.....	41
Apêndice I. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 1.....	41
Apêndice II. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 2.....	42
Apêndice III. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 3.....	43
Apêndice IV. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 4.....	44
Apêndice V. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 5.....	45
Apêndice VI. <i>Google Forms</i> /Inquérito da pesquisa. Pág. 6.....	46

Índice de Tabela

Tabela 1.1. Calendarização das atividades do estudo de caso	5
Tabela 2.1. Tabela-resumo comparativa entre a legislação brasileira e portuguesa	8

Índice de Figuras

Figura 4. 1. Perfil Geral dos Inquiridos da Pesquisa	19
Figura 4. 2. Regime de trabalho e horários.....	20
Figura 4. 3. Acompanhamento no Médico do Trabalho	21
Figura 4. 4. Inquérito Específico sobre o Desvio de Função	22
Figura 4. 5. Organização e Higiene no Trabalho	23
Figura 4. 6. Análise Transversal I.....	24
Figura 4. 7. Análise Transversal II.....	25
Figura 4. 8. Análise Transversal III.....	26
Figura 4. 9. Análise Transversal IV	27
Figura 4. 10. Análise Comparativa (Brasil)	29
Figura 4. 11. Análise Comparativa (Portugal)	29
Figura 4. 12. Análise Comparativa (Homem brasileiro)	30
Figura 4. 13. Análise Comparativa (Mulher brasileira)	31
Figura 4. 14. Análise Comparativa (Homem português).....	32
Figura 4. 15. Análise Comparativa (Mulher portuguesa)	32

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, à minha orientadora, pela atenção, orientação e compreensão em todos os momentos. Ao meu marido Guilherme, pelo incentivo incansável, e aos meus amigos Gabriel, Josivaldo, Andreza, Carolina, Mayra, Iara, Mariana, Ivone, Jandira, Regina e Patrícia, que me sustentaram nos períodos mais desafiantes da minha vida. Mesmo quando me senti distante de quem sou, nunca deixaram de acreditar em mim e de me impulsionar a seguir em frente.

À minha irmã, que, após anos sem contacto, escolheu justamente o momento mais difícil para me dizer que me ama e oferecer o seu apoio emocional, independentemente da dimensão da minha dor — a minha eterna gratidão.

Aos meus avós, minha avó Laudineide, exemplo de força, coragem e determinação, que desbravou o mundo, sem estudos formais, mas com sabedoria e fé inabaláveis.

Ao meu avô Osni, pela ternura, sensibilidade e ensinamentos sobre responsabilidade para com os outros e com o futuro.

Não poderia deixar de reconhecer o papel essencial da minha psicóloga, Amanda Cristina, e da minha psiquiatra, Dra. Alice Marques, que, com profissionalismo e humanidade, me ajudaram a enfrentar os desafios ao longo do caminho.

A todos que fizeram parte da minha caminhada — desde a escola, cursos, estágios, empregos — e àqueles que ainda cruzarão o meu caminho, o meu mais sincero agradecimento. Cada experiência contribuiu para a pessoa e profissional que sou hoje. Acredito que cada geração tem o dever de aprender, transformar e transmitir, para que a próxima evolua com menos erros e mais humanidade.

Resumo

O presente estudo analisa, numa perspetiva comparativa, a legislação brasileira e portuguesa relativa ao desvio de função, avaliando os seus impactos na produtividade organizacional e na segurança alimentar. A investigação combina uma revisão bibliográfica e documental com a aplicação de inquéritos a profissionais do setor alimentar em ambos os países.

Os resultados evidenciam que, no Brasil, a maior rigidez legislativa tende a assegurar a conformidade técnica e a reduzir riscos associados à segurança alimentar, ainda que possa limitar a flexibilidade operacional. Em Portugal, a legislação caracteriza-se por maior adaptabilidade funcional, favorecendo a produtividade, mas exigindo mecanismos complementares de formação e fiscalização para prevenir falhas nos processos de higiene e segurança.

A análise comparativa demonstra que a definição clara de funções, aliada a políticas de capacitação contínua e a uma fiscalização eficaz, constitui elemento essencial para a mitigação de riscos e para a promoção de práticas laborais sustentáveis. Conclui-se que a harmonização entre proteção laboral e flexibilidade organizacional é determinante para assegurar simultaneamente a eficiência produtiva e a segurança alimentar.

Palavras-chave: desvio de função; legislação laboral; segurança alimentar; produtividade; análise comparativa.

Abstract

This study provides a comparative analysis of Brazilian and Portuguese legislation on job misassignment, assessing its impacts on organizational productivity and food safety. The research combines a bibliographic and documentary review with the application of questionnaires and interviews conducted with food sector professionals in both countries.

The findings indicate that Brazil's stricter legal framework reinforces technical compliance and food safety standards, although it may reduce operational flexibility. In contrast, Portugal's legislation allows greater functional adaptability, enhancing productivity but requiring additional training and monitoring mechanisms to prevent hygiene and safety failures.

The comparative analysis highlights that a clear definition of roles, combined with continuous training policies and effective regulatory oversight, is crucial to mitigate risks and promote sustainable labour practices. The study concludes that balancing labour protection with organizational flexibility is essential to ensuring both productive efficiency and food safety.

Keywords: job misassignment; labour legislation; food safety; productivity; comparative analysis.

Lista de Siglas e Acrónimos

- **CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho;
- **CT** – Código do Trabalho.

1. Introdução

O desvio de função constitui um fenómeno jurídico que se verifica quando um trabalhador é incumbido de desempenhar atividades que não correspondem ao cargo ou às atribuições estipuladas no seu contrato de trabalho (Silva, 2021). Em setores particularmente sensíveis, como o da segurança alimentar, esta prática pode gerar consequências relevantes, afetando simultaneamente a produtividade das organizações e a segurança dos alimentos produzidos (Costa, 2013). Tanto no Brasil como em Portugal existem normativos que regulam as condições laborais e a definição de funções. Contudo, as implicações do desvio de função e os seus impactos no setor da segurança alimentar permanecem ainda insuficientemente explorados pela investigação académica.

O presente estudo tem como finalidade comparar a legislação brasileira e portuguesa relativa ao desvio de função, analisando os seus efeitos diretos e indiretos na produtividade das empresas e na segurança alimentar. Pretende-se, assim, identificar lacunas jurídicas, propor medidas de melhoria e sublinhar a necessidade de reforçar os mecanismos de regulação e fiscalização, de modo a assegurar que as organizações atuem em conformidade com os parâmetros legais e com maior eficiência.

1.1. Justificação

A segurança alimentar constitui uma temática de elevada relevância para a saúde pública e para a economia global, sobretudo num contexto de crescente procura por produtos alimentares seguros e de qualidade (Jusbrasil, 2021). No Brasil e em Portugal, a legislação relativa ao desvio de função não tem sido amplamente debatida no âmbito específico da indústria alimentar, o que pode conduzir a práticas inadequadas, comprometendo simultaneamente a saúde dos consumidores e a eficiência organizacional (Pereira, 2018; Ferreira, 2021).

No caso brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece as normas que regulam as funções do trabalhador (Brasil, 1943). Em Portugal, o Código do Trabalho trata a matéria de forma semelhante, embora apresente especificidades que carecem de análise detalhada (Portugal, 2009). O presente estudo procura evidenciar as lacunas existentes nos regimes jurídicos de ambos os países, propondo soluções que possam contribuir para um reforço da segurança jurídica e alimentar (Mendes, 2022).

A análise comparativa entre a legislação brasileira e a portuguesa reveste-se de particular importância, na medida em que possibilita a partilha de boas práticas jurídicas e administrativas, além de fomentar a elaboração de soluções inovadoras adequadas às especificidades de cada sistema legal.

Adicionalmente, esta investigação pretende constituir um ponto de partida para futuros debates académicos e para a formulação de políticas públicas relacionadas com a gestão do trabalho em setores de elevado risco, como o alimentar.

1.2. Objetivos

O presente estudo tem como **objetivo geral** analisar comparativamente a legislação brasileira e portuguesa sobre o desvio de função, identificando as suas implicações jurídicas, organizacionais e sanitárias, bem como avaliar os impactos dessa prática na produtividade e na segurança alimentar. Pretende-se compreender de que forma as diferenças entre os dois ordenamentos jurídicos influenciam a proteção do trabalhador, a eficiência produtiva e a conformidade com as normas de higiene e segurança no setor alimentar, propondo, ao final, medidas que favoreçam um equilíbrio entre proteção laboral e flexibilidade organizacional.

De modo a elencar **objetivos específicos**, a pesquisa busca examinar o enquadramento legal do desvio de função em ambos os países, com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Código do Trabalho (CT) português, identificando convergências e lacunas existentes. Além disso, procura investigar a relação entre o desvio de função, a produtividade e a segurança alimentar, analisando como a atribuição inadequada de tarefas e a falta de qualificação técnica podem comprometer a qualidade dos processos produtivos e aumentar os riscos sanitários.

Outra especificidade consiste em avaliar a percepção de profissionais do setor alimentar no Brasil e em Portugal acerca das suas condições de trabalho, formação, saúde ocupacional e conhecimento da legislação laboral, a partir de dados recolhidos por meio de inquéritos aplicados. A análise empírica permite compreender os efeitos práticos da mobilidade funcional e identificar fatores que contribuem para a sua ocorrência, como a sobrecarga laboral, a ausência de formação contínua e a fragilidade dos mecanismos de fiscalização.

Por fim, pretende-se propor medidas de harmonização que reduzam os impactos negativos do desvio de função, promovendo a qualificação técnica dos trabalhadores e o fortalecimento da supervisão legal e sanitária. A partir da integração entre o direito do trabalho e a segurança alimentar, o estudo busca contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas organizacionais que assegurem ambientes laborais mais alinhados com os princípios da saúde pública e da sustentabilidade do setor estudado.

1.3. Abordagem Metodológica

A investigação combina revisão da literatura, análise comparativa da legislação brasileira e portuguesa e estudo de caso no setor alimentar. A literatura sobre desvio de função é escassa, sobretudo na sua relação com a segurança alimentar, mas evidencia que a atribuição de funções inadequadas pode comprometer o controlo de qualidade e higiene, colocando em risco a saúde pública.

O estudo assume carácter exploratório, sustentado em revisão documental, análise comparativa e estudo de caso. Foram inquiridos cerca de 100 profissionais do setor alimentar em ambos os países, de modo a compreender os impactos práticos do desvio de função.

A recolha de dados foi efetuada através de um inquérito online - que encontra-se nos Apêndices I, II, III, IV, V e VI - tratados por meio de análise de conteúdo e ferramentas digitais como *Excel*, *Google Sheets*, *Google Forms* e *Power BI*. O questionário foi previamente validado, passando por ajustes de clareza, adaptação linguística (devido às variâncias existentes entre o português do Brasil e o português europeu) e inclusão de dados sociodemográficos e profissionais. A versão final obteve 106 respostas, divididas equitativamente entre participantes brasileiros e portugueses, permitindo identificar padrões, tendências e correlações relevantes para a investigação.

As atividades relativas à consolidação do estudo de caso apresentado foram calendarizadas conforme a tabela a seguir (ver Tabela 1.1):

Tabela 1.1. Calendarização das atividades do estudo de caso

	JAN 2025	FEV 2025	MAR 2025	ABR 2025	MAI 2025	JUN 2025	JUL 2025	AGO 2025	SET 2025	Out 2025
LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO	X									
ANÁLISE DOCUMENTAL	X	X								
RECOLHA DE DADOS		X	X							
ANÁLISE DE RESULTADOS			X	X	X					
ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL					X	X	X	X	X	
ENTREGA DA DISSERTAÇÃO										X

1.4. Estrutura

O relatório em epígrafe foi estruturado de acordo com uma divisão temática em capítulos, cada um abordando, de forma sistemática, conteúdos relacionados com a pesquisa desenvolvida.

O **primeiro capítulo** apresenta uma introdução integradora, reunindo a justificação do estudo, os objetivos definidos e a metodologia adotada para a análise.

O **segundo capítulo** aborda as legislações laborais dos países selecionados, identificando as suas especificidades e diferenças de aplicação em cada contexto, bem como a sua relação com o tema em estudo.

No **terceiro capítulo** é apresentada metodologia adotada para o desenvolvimento da análise, destacando empiricamente as perspetivas dos inquiridos relativamente a diferentes dimensões de análise.

O **quarto capítulo** dedica-se à discussão dos resultados obtidos, reafirmando as conclusões decorrentes da análise realizada.

Por fim, o **quinto capítulo** apresenta a conclusão do estudo, refletindo sobre as lacunas identificadas em cada país e sugerindo formas de as colmatar, de modo a assegurar o cumprimento dos princípios de segurança e higiene no trabalho, à luz da legislação laboral.

2. Análise Comparativa da Legislação

A base do estudo concentra-se no enquadramento jurídico do desvio de função no Brasil e em Portugal, destacando os dispositivos legais aplicáveis e a sua relevância para a proteção do trabalhador e o equilíbrio das relações laborais. Pretende-se discutir as implicações desta prática na produtividade, na saúde ocupacional e na segurança alimentar, bem como os riscos associados à falta de qualificação, à desmotivação e à sobrecarga laboral.

2.1. O desvio de função nas diferentes legislações

O desvio de função consiste na atribuição de tarefas que excedem a área de atuação originalmente definida para o trabalhador, implicando o exercício de atividades substancialmente distintas daquelas que lhe são próprias. Esta situação pode gerar prejuízos relevantes tanto na esfera profissional como na esfera pessoal do colaborador. Conforme refere Silveira (2010), “o chamado desvio de função, ou ‘disfunção’, a bem do serviço público, é a atribuição ao servidor de outros serviços que não os inerentes ao seu cargo”.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo 468.º dispõe que:

Art. 468º. “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Neste contexto, a legislação portuguesa também regula esta matéria através do Código do Trabalho, designadamente no artigo 118.º, relativo às funções desempenhadas pelo trabalhador, e no artigo 120.º, que dispõe sobre a mobilidade funcional:

Art. 118º. 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 - A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Art. 120º. 1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Em ambos os ordenamentos jurídicos é permitida a transição controlada de funções, desde que tal alteração não implique a perda objetiva da posição do trabalhador nem lhe cause qualquer outro tipo de prejuízo.

A tabela a seguir realiza uma breve síntese sobre o assunto discutido acerca da legislação em ambos os países (ver Tabela 2.1)

Tabela 2.1. Tabela-resumo comparativa entre a legislação brasileira e portuguesa

Aspetto	Brasil – CLT (Art. 468º)	Portugal – Código do Trabalho (Arts. 118º e 120º)
<i>Definição de desvio funcional</i>	Ocorre quando o trabalhador exerce atividades distintas daquelas do cargo contratado, gerando possível prejuízo profissional e pessoal.	O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade contratada, podendo desempenhar funções afins ou ligadas, desde que tenha qualificação adequada e sem desvalorização profissional.
<i>Regra geral</i>	Alterações contratuais só podem ocorrer por mútuo consentimento.	O empregador deve atribuir funções adequadas às aptidões e qualificações do trabalhador.
<i>Limites</i>	A alteração não pode resultar em prejuízo direto ou indireto ao trabalhador; caso contrário, é nula.	As funções atribuídas devem estar relacionadas à actividade contratada e não podem causar desvalorização profissional.
<i>Mobilidade funcional</i>	Não há previsão expressa na CLT sobre mobilidade temporária, apenas vedação a prejuízos.	O empregador pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que temporariamente, por interesse da empresa e sem modificar substancialmente a posição do trabalhador.
<i>Proteção ao trabalhador</i>	Garantia de que não haverá prejuízo contratual ou profissional por alterações impostas.	Salvaguarda contra desvalorização profissional e alterações substanciais à posição do trabalhador.

2.2. Relevância da legislação do trabalho

O contrato de trabalho estabelece de forma clara as funções que devem ser desempenhadas pelo trabalhador, não sendo admissível a sua alteração unilateral. O desvio de função, nesse sentido, caracteriza uma violação contratual, prática expressamente vedada nos referidos países.

De acordo com os instrumentos legais brasileiros, quando ocorre tal situação, o trabalhador pode ser obrigado a desempenhar tarefas de maior complexidade ou responsabilidade sem a devida remuneração, configurando enriquecimento ilícito por parte do empregador e contrariando o princípio da isonomia salarial (Superior Tribunal de Justiça, 2009).

Já de acordo com o Código do Trabalho português, o não cumprimento do disposto no artigo 120º do referido diploma constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 4 do referido artigo, configurando uma pena coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infrator (Portugal, 2009).

Nesses casos, o empregado que consiga comprovar o desvio de função tem o direito de recorrer judicialmente, pleiteando o pagamento das diferenças salariais correspondentes às atividades efetivamente exercidas, bem como os reflexos nas demais verbas trabalhistas (Superior Tribunal de Justiça, 2013).

Para além das implicações económicas, a prática de desvio de função pode impactar negativamente a saúde e o bem-estar do trabalhador, conduzindo a situações de sobrecarga laboral, stress e insatisfação profissional, com consequências diretas na saúde física e mental (Medeiros-Costa et al., 2020).

Do ponto de vista organizacional, esta prática acarreta riscos significativos para o empregador. Para além de eventuais condenações judiciais ao pagamento de diferenças salariais e indemnizações, o desvio de função pode comprometer a reputação da empresa e deteriorar o clima organizacional. Como resultado, observa-se frequentemente uma diminuição da produtividade e um aumento da rotatividade de trabalhadores (Oliveira et al., 2018).

Segundo Dray (2014), a legislação trabalhista desempenha um papel fundamental na definição e regulamentação das funções dos trabalhadores, assegurando direitos e deveres que visam equilibrar a relação entre empregadores e empregados. Tais leis estabelecem padrões mínimos de condições de trabalho, garantindo direitos como salário justo, jornada de trabalho adequada e ambiente seguro. Essa proteção é essencial para evitar abusos e exploração laboral (Martins, 2023).

Neste sentido, também exige que as funções e responsabilidades de cada trabalhador sejam claramente definidas, evitando ambiguidades que possam levar a conflitos ou sobrecarga de trabalho (Brasil, 1943). Em acréscimo, reitera que devem existir regras claras sobre funções dos trabalhadores, reforçando sua importância para garantir a estabilidade nas relações laborais, reduzindo a rotatividade e promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso (Mendes, 2011).

A imperatividade destes diplomas permite que órgãos competentes fiscalizem e assegurem o cumprimento dos direitos trabalhistas, garantindo que os empregadores respeitem as atribuições e condições estabelecidas para cada função (Brasil, 1943).

2.3. A relação entre desvio de função, produtividade e segurança de alimentos.

A análise da relação entre o desvio de função, a produtividade e a segurança alimentar pode ser observada em três dimensões principais: a produtividade dos trabalhadores, a segurança dos alimentos e as consequências globais para as empresas e para a sociedade.

2.3.1. Desvio de função e produtividade

O despreparo e a falta de qualificação podem constituir um obstáculo, uma vez que o trabalhador poderá não deter o conhecimento técnico necessário para a execução das novas tarefas, o que se traduz em baixo desempenho e maior tempo de realização (Adesokan et al., 2015; Ukandu & Ukpere, 2013).

Em segundo lugar, a desmotivação e a insatisfação resultantes da atribuição de funções divergentes podem provocar sentimentos de desvalorização, reduzindo o nível de comprometimento e a eficiência no trabalho (Rita, 2023).

Por fim, a sobrecarga e a fadiga decorrentes da execução de atividades não previstas tendem a intensificar o stress e o cansaço físico e mental, afetando diretamente a produtividade (Rita, 2023).

2.3.2. Desvio de função e segurança de alimentos

No contexto da segurança alimentar, o desvio de função pode originar consequências particularmente graves, uma vez que a preparação, o manuseamento e o armazenamento de alimentos requerem elevado rigor técnico e a observância de normas sanitárias específicas.

Um dos principais riscos está relacionado com a possibilidade de contaminação, dado que um trabalhador sem a formação adequada pode não seguir corretamente os procedimentos de segurança, aumentando a probabilidade de ocorrência

decontaminação microbiológica (Devides, Maffei & Catanozi, 2014). Acresce que o desconhecimento de normas e protocolos constitui outro fator crítico, pois trabalhadores sem formação específica podem ignorar as Boas Práticas de Fabrico (BPF), comprometendo, assim, a qualidade e a segurança dos alimentos (Devides, Maffei & Catanozi, 2014).

Por último, destacam-se as falhas na rastreabilidade, uma vez que a segurança alimentar depende de um sistema devidamente organizado e supervisionado; nesse sentido, o desvio de função pode fragilizar o processo e dificultar a identificação de falhas (Costa, 2013).

2.3.3. Consequências para a empresa e os consumidores

Segundo Saab (2018), o desvio de função pode gerar um conjunto de consequências negativas que se manifestam em diferentes dimensões organizacionais. Em primeiro lugar, observa-se a redução da produtividade e da qualidade dos produtos, uma vez que trabalhadores alocados a funções para as quais não possuem qualificação ou experiência adequada tendem a apresentar menor desempenho técnico e maior propensão a erros operacionais. Esta limitação afeta diretamente a eficiência dos processos produtivos, podendo comprometer a consistência e a competitividade da empresa no mercado.

Em segundo lugar, a prática aumenta significativamente os riscos sanitários, sobretudo em setores sensíveis como o alimentar, onde a ausência de rigor técnico e de observância às normas de higiene e segurança pode conduzir a contaminações microbiológicas ou químicas. Tais falhas não apenas colocam em risco a saúde pública, como também expõem as organizações a potenciais processos judiciais e sanções administrativas, com custos adicionais relacionados a *recalls*, multas e indemnizações.

Por fim, os impactos estendem-se à esfera reputacional. Empresas envolvidas em casos de incumprimento laboral ou de falhas sanitárias enfrentam deterioração da sua imagem junto de consumidores, parceiros e órgãos reguladores, o que compromete a confiança e a fidelização do mercado. A perda de credibilidade, aliada às despesas jurídicas e compensatórias, traduz-se em prejuízos financeiros substanciais e pode ameaçar a própria sustentabilidade da organização.

2.4. Impacto do desvio de função no trabalho

As diferenças entre as legislações brasileira e portuguesa relativas ao desvio de função exercem influência significativa tanto na produtividade das organizações como na segurança alimentar em cada país. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregador não pode alterar unilateralmente as funções do trabalhador, sobretudo quando essa alteração lhe seja prejudicial.

De acordo com o artigo 468.º da CLT, modificações contratuais apenas são permitidas mediante consentimento mútuo e desde que não resultem em danos ao empregado. Nesse sentido, o desvio de função, entendido como a atribuição de tarefas distintas daquelas previstas em contrato, pode configurar uma violação dos direitos laborais e legitimar a busca por reparação judicial (Brasil, 1943).

Em Portugal, o Código do Trabalho (CT) adota uma abordagem distinta, ao permitir a mobilidade funcional desde que as novas funções sejam compatíveis com a qualificação do trabalhador e não impliquem desvalorização profissional (artigo 118.º do CT). Esta maior flexibilidade procura conciliar as necessidades operacionais das empresas com a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores (Portugal, 2009).

No que se refere ao impacto na produtividade, a rigidez da legislação brasileira tende a limitar a realocação de trabalhadores conforme as exigências operacionais, o que pode, em determinados contextos, comprometer a eficiência (Barbosa Filho, 2017). Contudo, essa mesma rigidez assegura que os trabalhadores desempenhem funções para as quais possuem qualificação adequada, aspeto essencial no setor alimentar para garantir padrões de segurança (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013).

Em contrapartida, a legislação portuguesa caracteriza-se por maior flexibilidade, possibilitando uma adaptação mais célere às exigências do mercado e, consequentemente, favorecendo a produtividade (Asensio & Ferreira, 2024). Todavia, para que tal flexibilidade não comprometa a segurança alimentar, torna-se indispensável a implementação de ações formativas específicas (Barreto, 2016).

No domínio da segurança alimentar, observa-se igualmente uma diferença relevante entre os dois sistemas jurídicos. O enquadramento legal brasileiro destaca a

exigência de formação técnica para funções específicas, requisito fundamental para assegurar a conformidade com normas sanitárias e a qualidade dos alimentos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013). Já em Portugal, embora a legislação laboral permita maior mobilidade funcional, a fiscalização do cumprimento das normas de segurança cabe à Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), que atua em conformidade com as diretivas da União Europeia, orientadas para a harmonização dos padrões de segurança alimentar (ASAE, 2025; ANVISA, 2024).

Ambas as abordagens apresentam vantagens e riscos: no Brasil, a proteção laboral reforça a segurança alimentar, mas pode reduzir a eficiência produtiva; em Portugal, a flexibilidade aumenta a capacidade de resposta ao mercado, mas exige mecanismos adicionais de formação e fiscalização para que a segurança alimentar não seja comprometida.

3. Metodologia

A metodologia utilizada obrigava uma análise prévia que pudesse fundamentar o propósito e a composição do inquérito. Foram fornecidos dados substanciais através de um total de 26 questões, cujo tempo médio de resposta foi de aproximadamente sete minutos.

3.1. Revisão da Literatura

A literatura sobre o desvio de função revelou-se ainda limitada, sobretudo no que respeita à sua relação com a segurança alimentar. Neste contexto, o posicionamento de profissionais em funções inadequadas pode comprometer os processos de controlo de qualidade e de higiene, colocando em risco a saúde dos consumidores (Andrade et al., 2020).

No Brasil, tanto o Código Civil como a Consolidação das Leis do Trabalho trata o desvio de função como uma violação do contrato laboral, conferindo ao trabalhador o direito à reclassificação profissional ou ao recebimento das diferenças salariais correspondentes (Brasil, 1943). Em Portugal, por sua vez, o Código do Trabalho prevê a possibilidade de alteração das condições de trabalho por iniciativa do empregador, mas estabelece limites que visam assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores (Portugal, 2009).

No que se refere à segurança alimentar, esta é regulada em ambos os países por normativos específicos que abrangem todo o processo, desde a produção até à distribuição dos alimentos (ANVISA, 2001; Decreto-Lei n.º 197/2003, Portugal). O desvio de função pode, contudo, comprometer a observância destas normas, constituindo um risco para a saúde pública.

3.2. Análise

O presente estudo assume natureza exploratória, fundamentando-se na revisão documental e bibliográfica, complementada pela análise de um estudo de caso prático. A investigação foi desenvolvida em duas etapas: numa primeira fase, foram examinadas as disposições legais relativas ao desvio de função, bem como as normas de segurança alimentar vigentes em ambos os países. Posteriormente, a análise foi conduzida a partir de uma abordagem comparativa, de forma a evidenciar as principais semelhanças e diferenças entre os dois contextos jurídicos.

3.3. Estudo de Caso

Foram selecionados e inquiridos profissionais ativos e ex-trabalhadores do setor alimentar no Brasil e em Portugal, com o objetivo de analisar, na prática, os impactos do desvio de função. A recolha de dados foi efetuada através de entrevistas e inquéritos aplicados a gestores, colaboradores e especialistas em segurança alimentar.

3.4. Ferramentas Analíticas

Para a análise dos dados recolhidos, foram utilizados diferentes instrumentos metodológicos e ferramentas de apoio. A análise de conteúdo foi aplicada às entrevistas, permitindo identificar e interpretar categorias e temas emergentes. Para a organização da informação, foram utilizados os *softwares* de folha de cálculo Microsoft Excel e Google Sheets.

No que respeita ao inquérito online aplicado, recorreu-se ao *Google Forms*, de modo a recolher dados estruturados de forma prática e sistematizada. Para complementar a análise e a visualização dos dados, foi utilizado o *Microsoft Power BI*, uma ferramenta de inteligência de negócios (*Business Intelligence*) que permitiu consolidar, organizar e interpretar informações provenientes de múltiplas fontes em um relatório ilustrativo, recorrendo a diferentes formatos de dados, facilitando a

identificação de padrões, tendências e correlações entre variáveis, de modo a contribuir para a apresentação clara e estruturada dos resultados.

3.5 Validação do Inquérito e Caracterização dos Inquiridos

Com o objetivo de organizar os participantes de acordo com as diferentes funções existentes num ambiente de produção de alimentos, os inquiridos foram agrupados em categorias funcionais com base na natureza e competência do trabalho realizado, conforme se segue:

- **Com qualificação académica ou elevado nível hierárquico:** Inclui proprietários de estabelecimentos, gestores de qualidade, nutricionistas e técnicos em segurança do trabalho, totalizando 25 participantes brasileiros e 7 portugueses;
- **Trabalhadores diretamente ligados à produção de alimentos:** Abrange chefes de cozinha, assistentes e demais colaboradores envolvidos diretamente na produção, correspondendo a 11 brasileiros e 25 portugueses;
- **Trabalhadores indiretamente ligados à produção de alimentos:** Engloba empregados de mesa, empregados de balcão, responsáveis de caixas, *maitres* (líderes de equipa) e outros, perfazendo um total de 17 brasileiros e 21 portugueses.

Para facilitar a interpretação e assegurar a organização do modelo analítico, a análise foi estruturada em seis grandes grupos:

1. **Perfil Geral:** Inclui a caracterização básica dos inquiridos, com informações sobre a sua origem, sexo, idade e tempo de atividade no setor alimentar (ver Apêndice I e II);
2. **Aspetos Gerais do Trabalho:** Reúne dados relativos ao regime laboral dos participantes, nomeadamente carga horária semanal, compensação de horas extraordinárias e organização das folgas (ver Apêndice II e III);

3. **Inquérito sobre o Desvio de Função:** Foca-se na percepção dos trabalhadores relativamente ao tema em estudo (ver Apêndice III e IV);
4. **Organização e Higiene no Trabalho:** Analisa práticas de higiene e segurança no desempenho das funções, conforme reportado pelos inquiridos (ver Apêndice V);
5. **Análise Transversal:** Consolida a avaliação global do ambiente laboral através da comparação entre os diferentes grupos anteriores, refletindo a percepção geral dos participantes acerca do trabalho e do tema investigado.
6. **Análise Comparativa:** Evidencia de que forma cada país, separadamente, interpreta o problema do desvio de função à luz da legislação em vigor, bem como a relevância atribuída à segurança alimentar

4. Apresentação dos Resultados e Discussão

Os dados obtidos no estudo foram sistematizados em *dashboards*, apresentados a seguir, de modo a evidenciar os resultados relativos ao impacto da segurança alimentar e do desvio de função no cotidiano dos inquiridos. Por fim, realiza-se uma discussão que contempla as inferências provenientes do trabalho desenvolvido.

4.1. Perfil Geral

De acordo com a Figura 4.1, a distribuição geográfica dos 106 inquiridos revelou-se equilibrada, com dois grupos de 53 participantes em cada país (50%). Relativamente ao género, observa-se uma predominância feminina, com 70 mulheres e 34 homens, registando-se ainda dois casos em que os inquiridos optaram por não declarar esta informação.

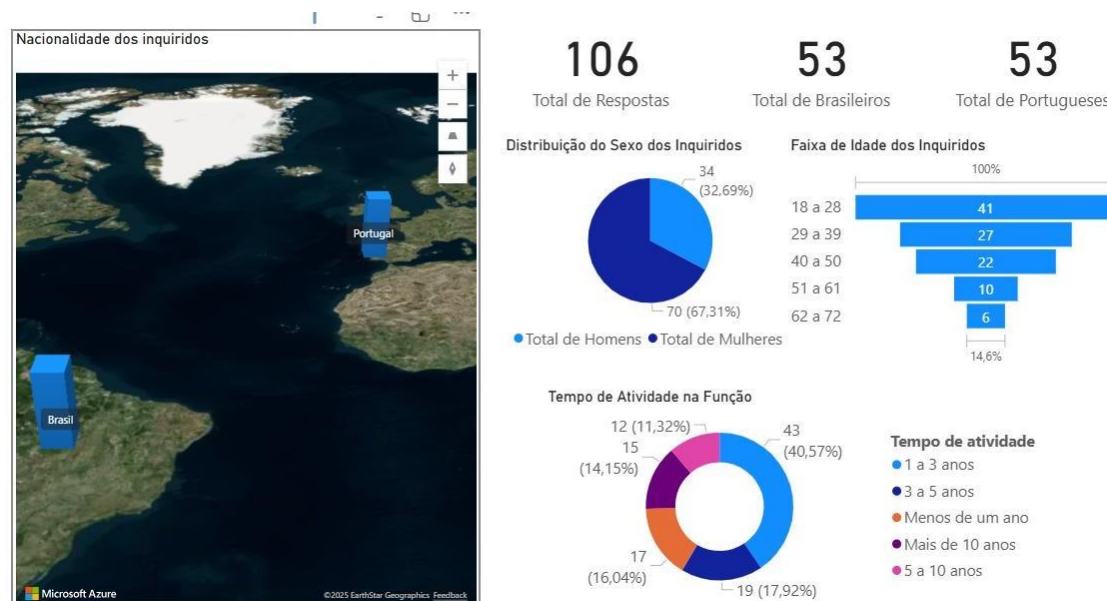


Figura 4. 1. Perfil Geral dos Inquiridos da Pesquisa

No que respeita à faixa etária, destaca-se uma maior concentração de jovens: 41% dos participantes têm idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos. Este dado

sugere uma entrada significativa de jovens recém-integrados no mercado de trabalho, em particular em empresas do setor alimentar e da restauração, frequentemente como primeiro emprego.

No caso específico de Portugal, verifica-se uma variação demográfica relevante, dado tratar-se de uma população tendencialmente mais envelhecida (Instituto Nacional de Estatística, 2023). Por último, importa salientar que cerca de 75% dos inquiridos possuem menos de cinco anos de experiência nas respetivas áreas de atuação, o que pode estar associado ao elevado índice de rotatividade característico do setor.

4.2. Aspetos Gerais do Trabalho

A amostra evidencia, na Figura 4.2, que 61 dos 106 colaboradores inquiridos desempenham jornadas superiores ao limite legal estabelecido, revelando o incumprimento do regime de horas de trabalho semanais, tanto em Portugal, com 40 horas (Portugal, 2009), como no Brasil (Brasil, 1943), com 44 horas. A situação agrava-se pelo facto de 35 participantes declararam não receber qualquer compensação pelas horas extraordinárias realizadas.

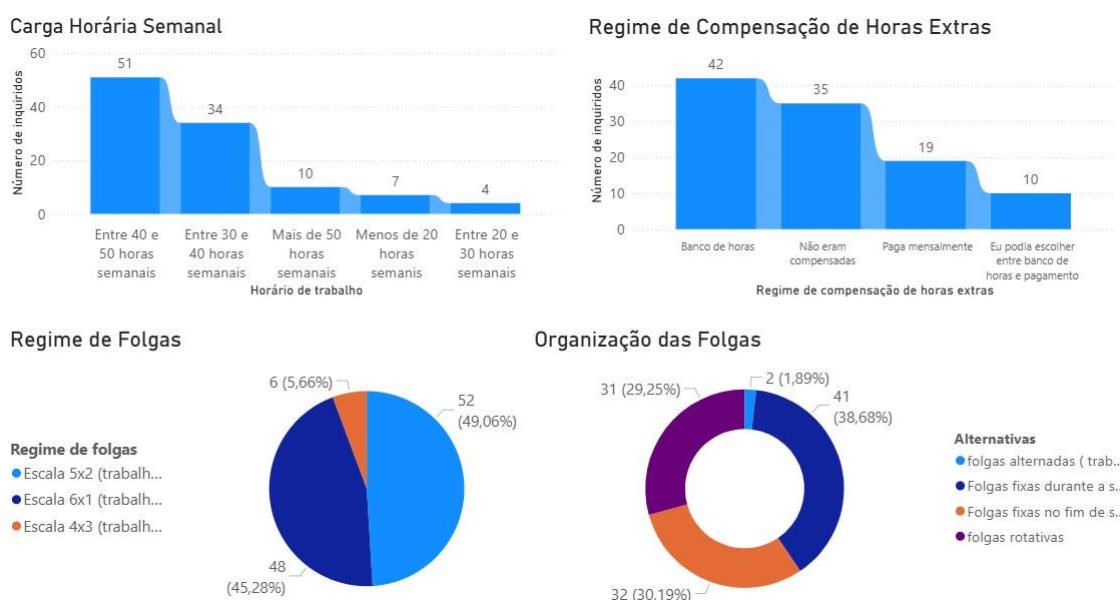


Figura 4. 2. Regime de trabalho e horários

No que respeita à organização das jornadas, constata-se que 94,34% dos trabalhadores inquiridos laboram cinco ou mais dias por semana, usufruindo de um ou dois dias de descanso. Quanto ao regime de folgas, observa-se uma distribuição relativamente homogênea, sendo o modelo de folgas alternadas o menos utilizado. Tal resultado encontra justificação nos dados extraídos das escalas de trabalho, que evidenciam maior prevalência dos regimes 5x2 e 6x1.

Frequência do Acompanhamento no Médico do Trabalho



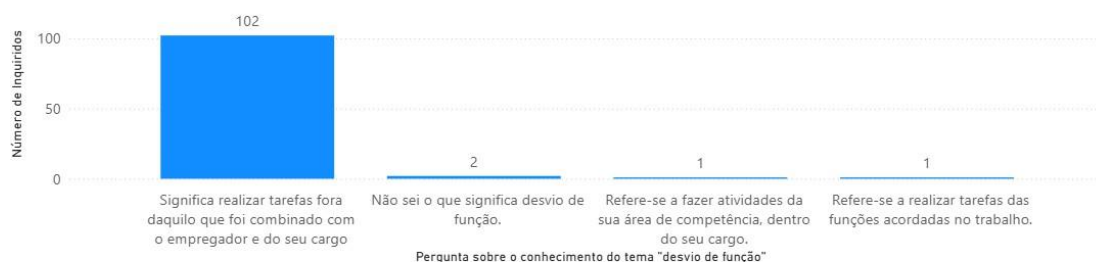
Figura 4. 3. Acompanhamento no Médico do Trabalho

Na Figura 4.3 é apresentada a frequência com que os participantes da investigação recorrem ao médico do trabalho. O cenário revela mais uma vez a inobservância legislativa, uma vez que aproximadamente 17% dos inquiridos (18 indivíduos) não realizaram qualquer exame admissional que comprove a aptidão para o exercício da função. Esta situação sugere não apenas a possível informalidade existente no setor, mas também o incumprimento das normas laborais vigentes em ambos os países, onde a realização de exames médicos ocupacionais constitui um requisito legal obrigatório.

4.3. Inquérito sobre o Desvio de Função

Com o objetivo de avaliar o nível de conhecimento dos inquiridos relativamente ao tema da investigação, foram formuladas duas questões centrais sobre o desvio de função e os respetivos riscos para a segurança alimentar.

Pergunta de Conceito: O que é o "Desvio de Função"?



Pergunta de Conceito: O "Desvio de Função" pode comprometer a segurança dos alimentos?



Figura 4. 4. Inquérito Específico sobre o Desvio de Função

Conforme ilustrado na Figura 4.4, verificou-se que aproximadamente 96% dos participantes identificaram corretamente o conceito de "desvio de função", selecionando a alternativa que descreve de forma adequada o tema em análise. Adicionalmente, cerca de 84% reconheceram os potenciais riscos que esta prática pode representar para a segurança dos alimentos no desempenho das suas funções.

4.4. Organização e Higiene no Trabalho

No grupo referente à Organização e Higiene no Trabalho, a Figura 4.5 evidencia que 59 dos 106 participantes do estudo (55,66%) afirmaram que "raramente", "poucas vezes" ou "nunca" procederam à substituição dos equipamentos de proteção individual (EPI).

Frequência da troca de EPI's durante trocas de função



Frequência da Higienização no Ambiente de Trabalho



Figura 4. 5. Organização e Higiene no Trabalho

Esta prática configura um risco significativo para a segurança alimentar, sobretudo em contextos suscetíveis à contaminação em superfícies, utensílios e equipamentos, bem como nas condições de conservação e de preparação (Almeida, R. et. al. 1995).

O segundo gráfico evidencia uma dualidade nas respostas obtidas. Enquanto 45 inquiridos afirmaram realizar a higienização do ambiente de trabalho apenas “poucas vezes” ou “raramente”, 29 declararam adotar este procedimento sempre que ocorre a mudança de função.

Adicionalmente, 31 participantes indicaram efetuar a higienização quando acionado o aviso sonoro de alerta para a atividade, ou por orientação direta da empresa ou do gestor. Este conjunto de práticas, ainda que heterogêneo, revela a importância da higienização como medida preventiva de riscos no processo produtivo, constituindo uma conduta essencial que este estudo procura reforçar e promover.

4.5. Análise Transversal

Esta secção tem como finalidade consolidar a avaliação global do ambiente laboral a partir do conjunto de todas respostas obtidas no inquérito. Pretende-se oferecer uma visão integrada das condições de trabalho em termos gerais, relacionando as variáveis identificadas com a perceção global dos participantes relativamente às suas funções e ao tema central da investigação.

4.5.1. Condições de Trabalho

Pergunta: O que considera mais prejudicial no ambiente em que trabalha?



Pergunta de Conceito: Existe relação entre o "desvio de função" e o surgimento de doenças laborais?



Figura 4. 6. Análise Transversal I

Com o intuito de introduzir uma análise transversal entre os trabalhadores da amostra, foram aplicadas questões que visam identificar se o comportamento adotado relativamente à segurança alimentar e ao desvio de função está, ou não, associado às condições de trabalho proporcionadas pelas empresas onde exercem funções.

A Figura 4.6 demonstra que metade dos inquiridos declarou experienciar sobrecarga de trabalho, situação que pode ser explicada pelos dados relativos ao regime laboral e ao número excessivo de horas trabalhadas. Este contexto tende a gerar níveis elevados de stress, os quais podem reduzir a atenção dedicada a aspetos paralelos, mas fundamentais ao desempenho das funções, tais como a higiene e a adequada conservação do ambiente e dos alimentos.

Este argumento é reforçado por outros fatores identificados na amostra, nomeadamente a perceção de condições de segurança inadequadas (13,21%) e a falta de formação adequada (23,58%), que evidenciam fragilidades estruturais no ambiente laboral e podem comprometer a eficácia das práticas de segurança alimentar.

4.5.2. Análise Geral da Performance

Autoavaliação Geral da Performance

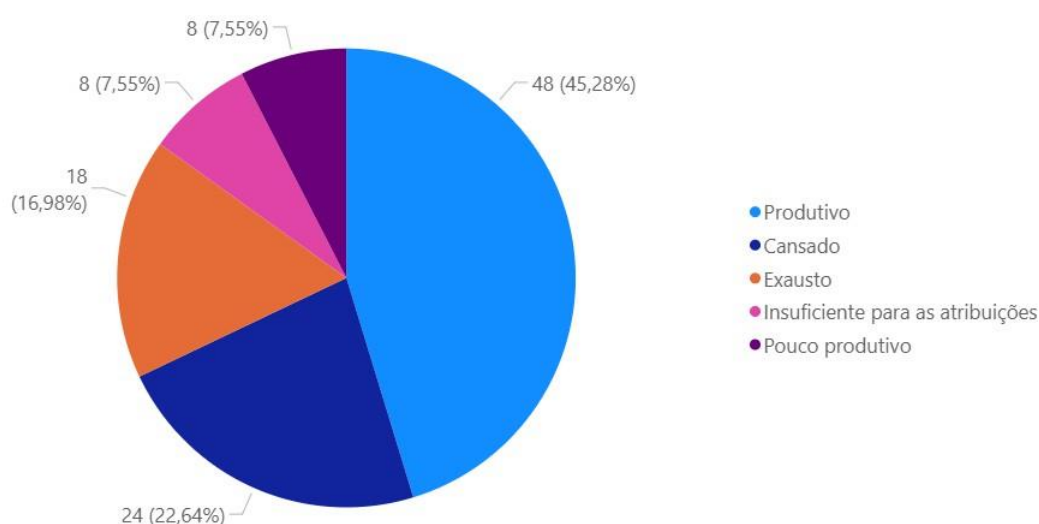


Figura 4. 7. Análise Transversal II

Reforçando a tendência já observada, verifica-se na Figura 4.7 que 54,72% dos participantes declararam sentir-se cansados (22,64%), exaustos (16,98%), insuficientes para as atribuições (7,55%) ou pouco produtivos (7,55%). Este resultado evidencia uma preocupação relevante quanto à produtividade dos trabalhadores e à sua capacidade de manter a atenção em tarefas críticas. O excesso de fadiga pode comprometer o cumprimento de procedimentos essenciais, como o controlo adequado da temperatura de manipulação, a utilização correta dos equipamentos de proteção individual ou a conservação do ambiente de trabalho.

4.5.3. Autoavaliação I

Apesar dos resultados anteriores, observa-se uma certa ambiguidade nas respostas recolhidas, uma vez que a maioria dos inquiridos avalia a segurança alimentar no local de trabalho como, no mínimo, satisfatória, conforme ilustrado na Figura 4.8.

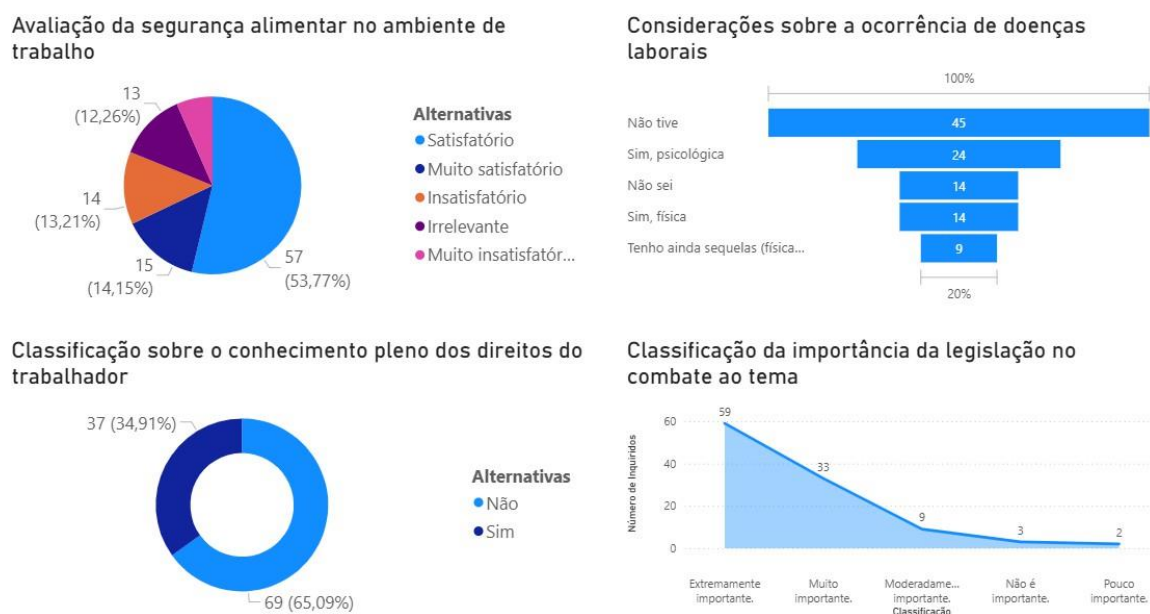


Figura 4. 8. Análise Transversal III

Considera-se que este resultado possa estar relacionado com a perceção dos colaboradores relativamente à formação recebida, sugerindo que a avaliação positiva esteja, em parte, associada ao desconhecimento de boas práticas, de técnicas de prevenção em segurança no trabalho e da legislação aplicável.

Embora muitos trabalhadores demonstrem compreender ou intuir o conceito de “desvio de função”, verifica-se que 65,09% dos inquiridos não possuem pleno conhecimento dos seus direitos laborais. Tal desconhecimento contribui para a normalização desta prática, que tende a repetir-se com frequência e sem contestação, uma vez que a legislação é percebida como distante ou pouco imperativa. Assim, mesmo possuindo uma noção superficial da necessidade de controlo, os trabalhadores acabam por aceitar e realizar o desvio de função.

Este argumento pode ser reforçado pelos dados relativos à relevância da legislação, onde 92 dos 106 participantes (86,79%) consideram a legislação sobre o tema como “extremamente importante” ou “muito importante” para o combate à prática.

Por fim, no que respeita à saúde ocupacional, 45 inquiridos afirmaram nunca ter contraído doenças relacionadas com o trabalho, 38 relataram ter sofrido problemas físicos ou psicológicos, 14 declararam desconhecer se já estiveram doentes em virtude da atividade laboral e 9 afirmaram manter sequelas resultantes de doenças adquiridas no contexto de trabalho.

4.5.4. Autoavaliação II

Conforme apresentado na Figura 4.9, verifica-se que quase metade dos inquiridos considera que todas as medidas elencadas no inquérito são relevantes para reforçar a segurança alimentar no setor em que exercem funções.

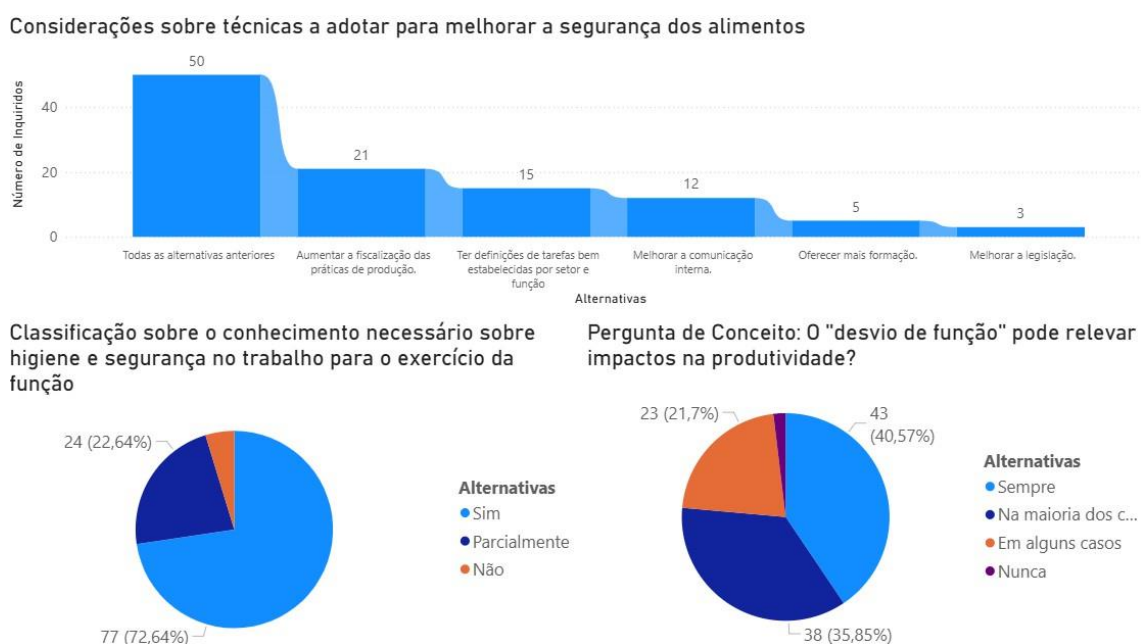


Figura 4. 9. Análise Transversal IV

Entre essas medidas destacam-se o aumento da fiscalização das práticas de produção, a definição clara das atividades a desempenhar por setor e por função, bem

como a melhoria da comunicação interna, apontadas como prioritárias pela maioria dos participantes.

Adicionalmente, cerca de 73% dos trabalhadores afirmaram que o conhecimento sobre higiene e segurança no trabalho é imprescindível para o adequado desempenho das suas funções, o que evidencia a importância da formação contínua e do desenvolvimento de competências técnicas para a mitigação de riscos.

Por fim, 76,42% dos voluntários do estudo reconheceram que o desvio de função pode impactar negativamente a produtividade, pelo menos na maioria dos casos, reforçando a necessidade de políticas organizacionais que garantam o correto enquadramento funcional e a conformidade com as normas de segurança alimentar.

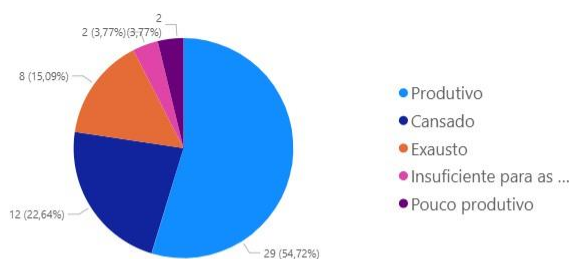
4.6. Análise Comparativa

Esta secção tem como objetivo consolidar a avaliação específica do ambiente laboral a partir das respostas ao inquérito, segmentadas por nacionalidade (brasileira e portuguesa) e por sexo (em cada uma das nacionalidades). Procura-se, assim, oferecer uma visão integrada das condições de trabalho em cada contexto, relacionando as variáveis identificadas com a perceção global dos participantes relativamente às suas funções e ao tema central da investigação.

4.6.1. Brasil x Portugal

Com base na amostra analisada, observa-se, conforme ilustrado na Figura 4.10 (Brasil) e na Figura 4.11 (Portugal), que os trabalhadores portugueses referem sentir-se menos produtivos do que os brasileiros, apresentando 35,85% e 54,72%, respetivamente. Paralelamente, os brasileiros relatam menos ocorrências de doenças desenvolvidas ou adquiridas em contexto de trabalho, quando comparados com os portugueses.

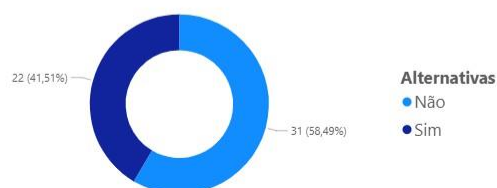
Autoavaliação Geral da Performance (Brasil)



Brasileiros e as Doenças no Trabalho



Classificação sobre o conhecimento pleno dos direitos do trabalhador (Brasil)



Classificação sobre o conhecimento necessário sobre higiene e segurança no trabalho para o exercício da função (Brasil)

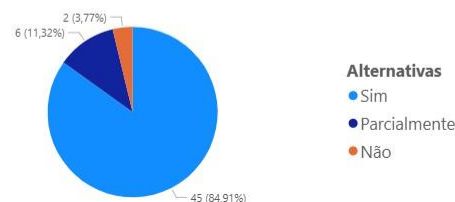
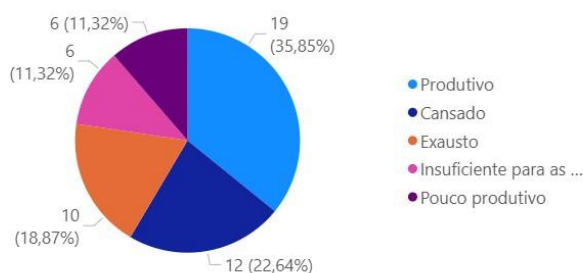


Figura 4. 10. Análise Comparativa (Brasil)

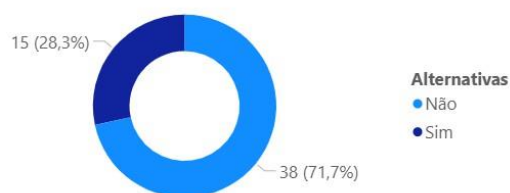
Autoavaliação Geral da Performance (Portugal)



Portugueses e as Doenças no Trabalho



Classificação sobre o conhecimento pleno dos direitos do trabalhador (Portugal)



Classificação sobre o conhecimento necessário sobre higiene e segurança no trabalho para o exercício da função (Portugal)

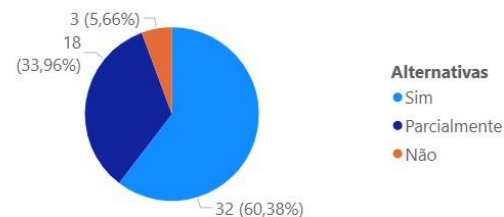


Figura 4. 11. Análise Comparativa (Portugal)

No entanto, os inquiridos portugueses demonstram possuir maior conhecimento acerca dos seus direitos laborais, o que poderá refletir um interesse mais acentuado pela temática ou, em alternativa, um menor desconhecimento da legislação vigente, influenciado por fatores de ordem demográfica, social ou educacional.

Por outro lado, no âmbito desta amostra, os participantes portugueses revelaram menor domínio técnico relativamente às práticas de higiene e segurança alimentar, em comparação com os brasileiros.

4.6.2. Homens brasileiros x Mulheres brasileiras

Ao segmentar os participantes brasileiros por sexo, conforme ilustrado nas Figuras 4.12 e 4.13, obtém-se uma perspetiva complementar da análise. Os homens brasileiros percecionam-se como mais produtivos (65% consideram-se “produtivos”) quando comparados com as mulheres brasileiras (48,48% referem-se como “produtivas”).

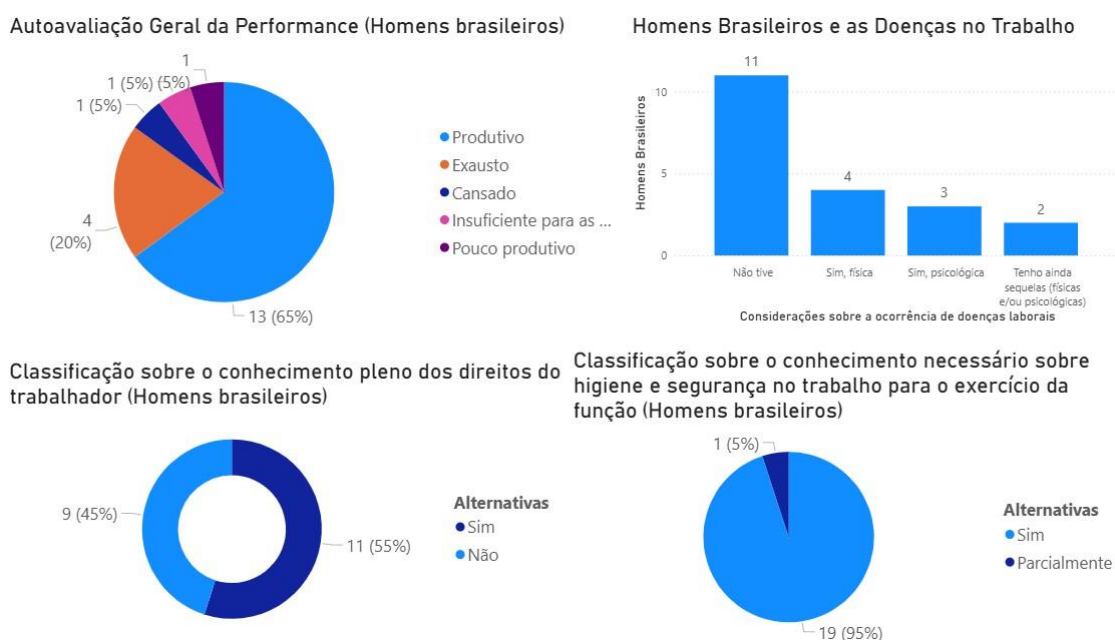


Figura 4. 12. Análise Comparativa (Homem brasileiro)

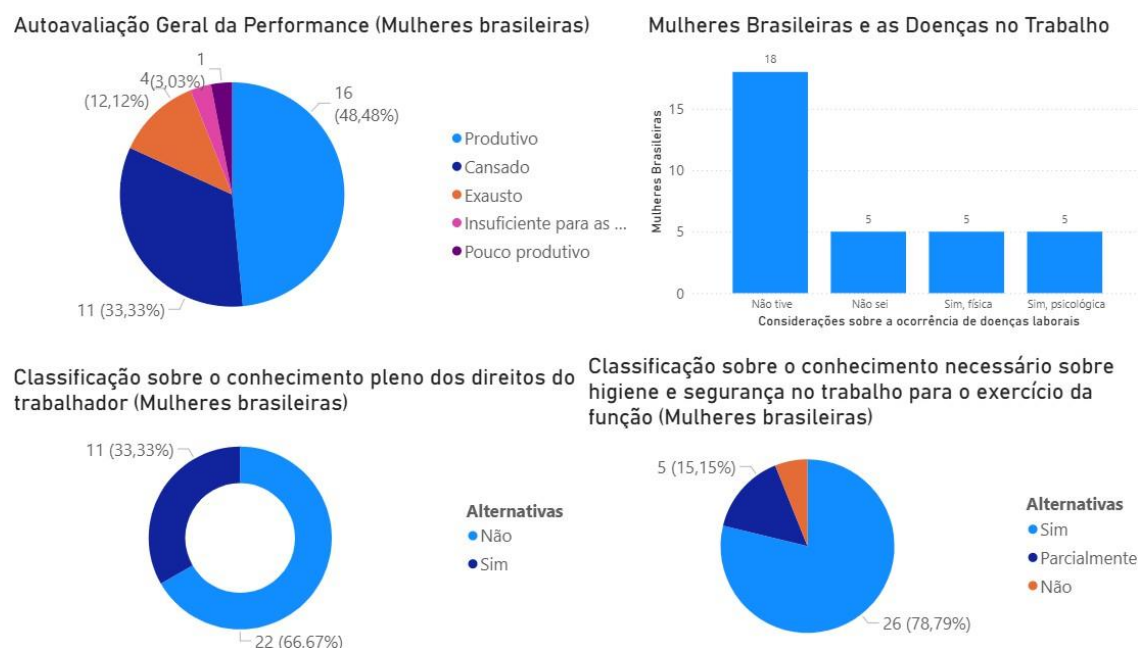


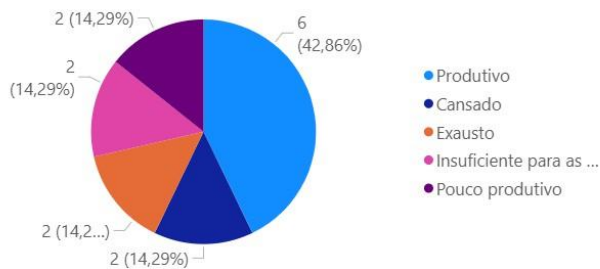
Figura 4. 13. Análise Comparativa (Mulher brasileira)

Sob outra ótica, observa-se que uma proporção mais elevada de mulheres declara possuir maior conhecimento relativamente aos seus direitos laborais do que os homens da mesma nacionalidade. No entanto, os dados revelam também que as mulheres apresentam mais casos reportados de doenças relacionadas com o trabalho (18 ocorrências) em comparação com os homens (11 ocorrências). Em contrapartida, os homens afirmam deter um nível muito superior de conhecimento sobre os seus direitos (95%) em contraste com as mulheres (78,79%).

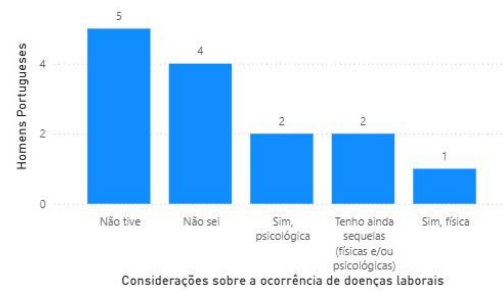
4.6.3. Homens portugueses x Mulheres portuguesas

A análise das Figuras 4.14 e 4.15 evidencia que, à semelhança do observado entre os brasileiros, os homens portugueses percecionam-se como mais produtivos do que as mulheres (42,86% contra 35,14%). Verifica-se ainda que as mulheres portuguesas reportam um maior impacto psicológico associado ao trabalho desempenhado, apresentando uma incidência superior de doenças, sejam elas físicas ou psicológicas, quando comparadas com os homens portugueses.

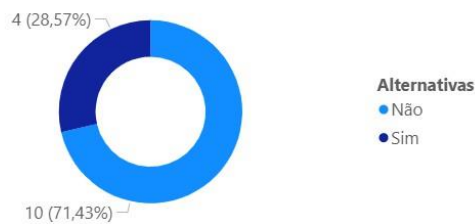
Autoavaliação Geral da Performance (Homens portugueses)



Homens Portugueses e as Doenças no Trabalho



Classificação sobre o conhecimento pleno dos direitos do trabalhador (Homens portugueses)



Classificação sobre o conhecimento necessário sobre higiene e segurança no trabalho para o exercício da função (Homens portugueses)

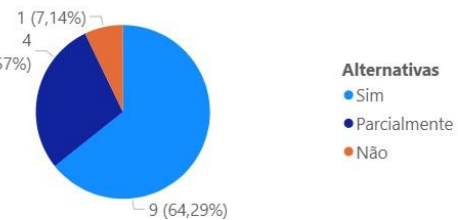
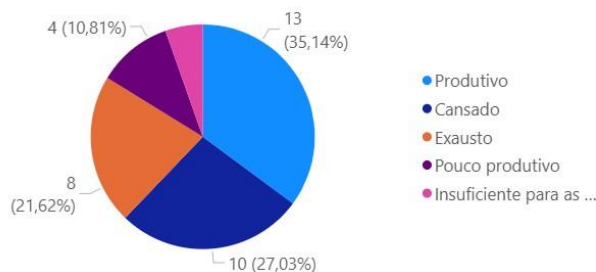


Figura 4. 14. Análise Comparativa (Homem português)

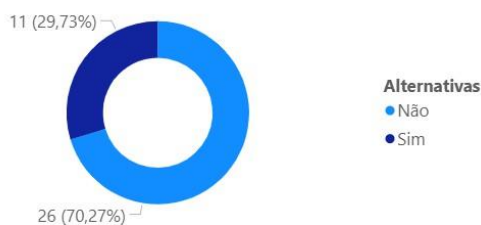
Autoavaliação Geral da Performance (Mulheres portuguesas)



Mulheres Portuguesas e as Doenças no Trabalho



Classificação sobre o conhecimento pleno dos direitos do trabalhador (Mulheres portuguesas)



Classificação sobre o conhecimento necessário sobre higiene e segurança no trabalho para o exercício da função (Mulheres portuguesas)

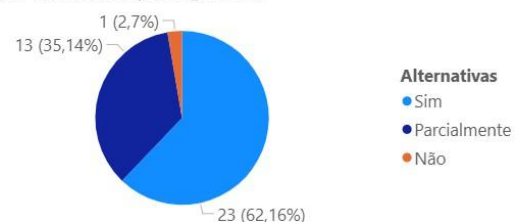


Figura 4. 15. Análise Comparativa (Mulher portuguesa)

No que respeita ao conhecimento da legislação laboral nacional, a diferença entre géneros revela-se pouco significativa, com valores bastante aproximados. Tendência semelhante observa-se no que diz respeito ao conhecimento de práticas e técnicas de higiene e segurança alimentar, onde 62,16% das mulheres e 64,29% dos homens referem ter formação ou noções adequadas.

4.7. Discussão

A análise dos resultados demonstra que o desvio de função, embora com enquadramentos distintos no Brasil e em Portugal, tem impactos significativos não apenas na organização do trabalho e na proteção do trabalhador, mas também na segurança dos alimentos, que surge como dimensão central nesta investigação. A execução de tarefas sem a devida qualificação, a ausência de práticas consistentes de higienização e a sobrecarga laboral configuram fatores críticos que favorecem falhas na cadeia de produção alimentar.

Verifica-se que a não substituição adequada de equipamentos de proteção individual e a higienização irregular de superfícies e utensílios aumentam a probabilidade de contaminação cruzada, especialmente em contextos de manipulação sequencial de alimentos crus e prontos para consumo. Situações de mudança de função sem a devida higienização dos postos de trabalho reforçam ainda mais o risco, transformando a mobilidade funcional em ponto de vulnerabilidade quando não acompanhada de protocolos rígidos de segurança.

Outro aspeto relevante é a sobrecarga de trabalho, frequentemente associada ao desvio de função. O excesso de tarefas e a fadiga física ou mental reduzem a atenção e a capacidade de cumprimento rigoroso de procedimentos técnicos, como o controlo de temperaturas, a higienização adequada ou a correta armazenagem. Este fator amplia a probabilidade de erros em etapas críticas do processo, comprometendo a integridade dos alimentos e a saúde dos consumidores.

A falta de formação especializada e a insuficiência de exames ocupacionais regulares surgem igualmente como elementos que fragilizam a segurança alimentar. Trabalhadores sem a devida preparação técnica tendem a executar processos sem observância das normas de higiene e segurança estabelecidas, o que aumenta a suscetibilidade à introdução de perigos microbiológicos no produto final.

No plano legislativo, a comparação entre Brasil e Portugal revela abordagens distintas que influenciam diretamente este cenário. O Brasil adota uma postura mais rígida, limitando alterações funcionais e garantindo que apenas profissionais devidamente qualificados executam determinadas tarefas. Este enquadramento, apesar

de reduzir a flexibilidade organizacional, contribui para maior previsibilidade e controlo dos riscos associados à produção alimentar. Em Portugal, a legislação permite uma mobilidade funcional mais ampla, que pode trazer benefícios à gestão empresarial. Contudo, essa flexibilidade, se não for acompanhada por mecanismos de fiscalização eficazes e formação contínua, tende a aumentar a exposição a falhas de higiene e segurança.

Além disso, a análise segmentada por género demonstrou que, em ambos os países, os homens apresentam maior perceção de produtividade, enquanto as mulheres, apesar de declararem maior conhecimento dos seus direitos laborais, revelam maior vulnerabilidade em termos de saúde ocupacional. No caso português, destacou-se ainda o maior impacto psicológico do trabalho sobre as mulheres, sugerindo a necessidade de políticas mais inclusivas e de apoio psicossocial no ambiente laboral.

Em síntese, a discussão evidencia que o desvio de função, quando aliado à sobrecarga laboral, à ausência de exames regulares e à falta de formação, compromete diretamente os princípios de higiene e de controlo de qualidade, constituindo uma ameaça relevante à segurança dos alimentos. Assim, reforça-se a necessidade de uma atuação equilibrada entre produtividade, proteção do trabalhador e salvaguarda da saúde pública, sustentada por políticas laborais adequadas e por programas de capacitação que assegurem a conformidade com os padrões internacionais de segurança alimentar.

5. Conclusão

O presente estudo cumpriu o objetivo de analisar comparativamente a legislação brasileira e portuguesa sobre o desvio de função, evidenciando as implicações dessa prática na produtividade e na segurança alimentar. A investigação permitiu demonstrar que o enquadramento jurídico, embora distinto em cada país, exerce influência determinante sobre a organização do trabalho e o controle de riscos sanitários no setor alimentar.

No Brasil, a rigidez normativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura maior estabilidade contratual e delimitação precisa das funções, reduzindo a probabilidade de realocação indevida de trabalhadores e reforçando a conformidade técnica. Em contrapartida, o Código do Trabalho (CT) português privilegia a mobilidade funcional e a adaptabilidade, o que favorece a eficiência produtiva, mas exige complementação por políticas de formação contínua e fiscalização sistemática para evitar falhas de higiene e segurança.

O exercício comparativo das legislações constatou que ambas as normas procuram equilibrar os direitos do trabalhador e as necessidades organizacionais, embora por caminhos distintos. Enquanto o modelo brasileiro enfatiza a proteção do empregado contra modificações contratuais unilaterais, o sistema português aposta na flexibilidade como estratégia de eficiência.

Essa diferença estrutural reflete-se na dinâmica laboral de cada país, mostrando que o excesso de rigidez pode limitar a produtividade, enquanto a flexibilidade sem controle pode comprometer a segurança alimentar e a saúde pública. A harmonização entre esses extremos, por meio de regulamentações mais claras e mecanismos de acompanhamento técnico, mostrou-se fundamental para o desenvolvimento sustentável do setor.

Em relação à compreensão entre desvio de função, produtividade e segurança alimentar, e avaliar a percepção dos profissionais — os dados empíricos obtidos confirmaram que a prática do desvio de função está associada à sobrecarga laboral, à fadiga e à diminuição da atenção a procedimentos críticos. Mais de metade dos

inquiridos relatou jornadas superiores ao limite legal, insuficiência de formação e ausência de acompanhamento médico regular. Esses fatores, aliados à substituição irregular de equipamentos de proteção individual e à higienização deficiente, configuram riscos concretos à segurança alimentar, elevando a probabilidade de contaminação cruzada e de falhas nos processos de rastreabilidade.

As análises comparativas por nacionalidade e género reforçaram ainda que, embora as mulheres revelem maior consciência dos seus direitos, são mais afetadas por doenças ocupacionais e stress laboral, sobretudo em Portugal, onde a flexibilidade funcional é mais expressiva.

Ainda, ao identificar fatores organizacionais e humanos associados ao desvio de função, revelou-se um padrão de causas interdependentes: a insuficiência de formação técnica, a fraca cultura organizacional voltada à segurança, a carência de fiscalização e a elevada rotatividade de pessoal. Esses elementos atuam conjuntamente para perpetuar práticas inadequadas, afetando a qualidade produtiva e a saúde dos trabalhadores. Em ambos os países, verificou-se que a ausência de uma política integrada de formação contínua limita a capacidade de resposta das empresas e compromete a gestão da segurança alimentar.

Por fim, o estudo conclui que a mitigação dos riscos associados ao desvio de função requer a integração de três pilares estruturais: (i) **revisão e uniformização das normas laborais**, garantindo clareza contratual e compatibilidade entre função e qualificação; (ii) **implementação de programas permanentes de formação técnica e jurídica**, com foco nas boas práticas de fabrico e higiene; e (iii) **fortalecimento da fiscalização interdisciplinar**, envolvendo autoridades laborais e sanitárias. A articulação entre esses elementos favorece um modelo de governança laboral capaz de aliar produtividade, segurança alimentar e proteção da saúde dos trabalhadores.

Em síntese, o estudo demonstra que o desvio de função não é apenas uma questão de natureza jurídica, mas um fenómeno multidimensional que atravessa os campos do direito do trabalho, da saúde ocupacional e da segurança dos alimentos. A análise comparativa entre Brasil e Portugal evidencia que a busca por equilíbrio entre proteção e flexibilidade deve ser orientada por uma lógica de prevenção e qualificação. Assim, a construção de um ambiente laboral sustentável — juridicamente seguro, produtivo e confiável — depende da interação entre legislação

efetiva, fiscalização ativa e valorização humana. Somente por meio dessa convergência será possível promover um sistema alimentar que una eficiência produtiva, respeito aos direitos laborais e salvaguarda da saúde pública.

Referências

- Adesokan, H. K., Akinseye, V. O., & Adesokan, G. A. (2015). *Food Safety Training Is Associated with Improved Knowledge and Behaviours among Foodservice Establishments' Workers*. International Journal of Food Science, 2015, 328761. <https://doi.org/10.1155/2015/328761>
- Agência Nacional de Vigilância Sanitária. (2001). *Resolução RDC nº 12, de 2 de janeiro de 2001: Aprova o regulamento técnico sobre padrões microbiológicos para alimentos*. Recuperado de https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2001/rdc0012_02_01_2001.html
- Andrade, F. J. E. T., Moraes, G. M. D., & Queiroz, H. G. da S. (Orgs.). (2020). *Gestão da qualidade e segurança dos alimentos: Coletânea de pesquisas acadêmicas* (1ª ed.). Sertão Cult.
- Almeida, R. C. C., Kuaye, A. Y., Serrano, A. M., & Almeida, P. F. (1995). Avaliação e controle da qualidade microbiológica de mãos de manipuladores de alimentos. *Revista de Saúde Pública*, 29(4), 290–294. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101995000400006>
- Asensio, M., & Ferreira, C. (2024). Labour-market reforms in Southern Europe: From protection to flexibility. In P. C. Kostis (Ed.), *Economic recessions: Navigating economies in a volatile world and the path for economic resilience and development*. IntechOpen. <https://dx.doi.org/10.5772/intechopen.1004623>
- Autoridade de Segurança Alimentar e Económica. (n.d.). *Legislação*. <https://www.asae.gov.pt/espaco-publico/legislacao.aspxASAE+3>. Acesso em 06 de Maio de 2025.
- Barbosa Filho, F. de H. (2017). Instituições e mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 71(1), 91–108. <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20170004>
- Barreto, C. (2016). *Segurança no trabalho em unidades de alimentação e nutrição*. Rio de Janeiro: Rubio.
- Brasil. (1943). *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Wikipédia, a enciclopédia livre+1
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcl.html
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal.
- Costa, C. M. (2013). *Verificação e análise da implementação de sistemas de segurança alimentar em lojas de comércio retalhista* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/6269>
- Devides, G. G. G., Maffei, D. F., & Catanozi, M. P. L. M. (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.
<https://doi.org/10.1590/bjft.2014.014>

- Dray, G. M. (2014). *O princípio da proteção do trabalhador* [Tese de doutoramento, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/11980>
- FERREIRA, J. (2021). Legislação alimentar e desvio de função: uma análise crítica. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, 45(3), 123-145.
- Jusbrasil. (2021). *Desvio de função: o que é e quais as consequências?* | Jusbrasil. Jusbrasil. <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desvio-de-funcao-o-que-e-e-quais-as-consequencias/1310286722>
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). A idade mediana da população residente em Portugal foi de 47,1 anos em 2023 [Destaque]. INE – Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUEdest_boui=645507713
- Martins, S. P. (2023). *Direito do trabalho* (35ª ed.). São Paulo, SP: Atlas
- Medeiros-Costa, M. E., Maciel, R. H., & Medeiros, S. M. (2020). A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju/SE. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(3), 101-110. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020253.23682019>
- MENDES, L. (2022). Lacunas na legislação alimentar: propostas para uma maior segurança jurídica. *Journal of Food Law*, 10(2), 200-215.
- Mendes, R. (2011). *Programas e ações em qualidade de vida no trabalho*. *Revista Interface: Saúde, Educação e Trabalho*, 6(1), 69-80. Recuperado de https://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/interfacehs/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2013). *Norma Regulamentadora nº 36 (NR-36): Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados*. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-36-nr-36>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2013). *Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados*. Recuperado de <https://www.gov.br/participamaisbrasil/consulta-publica-nr-36>
- Oliveira, Áurea de Fátima, Gomide Júnior, Sinésio, Poli, Bânia Vieira dos Santos, & Oliveira-Silva, Lígia Carolina. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18Pt>
- PEREIRA, M. (2018). A eficácia da legislação na indústria alimentícia: um estudo comparativo. *Revista Portuguesa de Segurança Alimentar*, 15(1), 56-78.
- Portugal. (2009). *Código do Trabalho: Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro*. Recuperado de <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

- Portugal. (2009). *Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*. Diário da República, 1.ª série — N.º 30 — 12 de fevereiro de 2009. Recuperado de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-500422>
- Rita, J. A. N. P. (2023). *Os riscos psicossociais nos trabalhadores da indústria alimentar* [Dissertação de mestrado, Universidade do Algarve]. Repositório Institucional da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/20213>
- Saab, M. F. C. (2018). *Recall de produtos no Brasil: do surgimento do instituto à sua aplicação* [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-22102020-172631/publico/9255449_Dissertacao_Original.pdf
- SILVA, Ana Cristina Brandão Ribeiro; COSTA, Elza Paula Pinheiro da. O profissional de secretariado executivo e o desvio de função. *Brazilian Journal of Development*, 2021.
- SILVEIRA, Lucas. O desvio de função no serviço público: seu controle e as decisões dos tribunais. RS, 2010.
- Superior Tribunal de Justiça. (2009). Súmula 378. Recuperado de <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/article/download/5551/5674>
- Superior Tribunal de Justiça. (2013). *Súmula nº 378*. Recuperado de <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/article/download/5551/5674Superior Tribunal de Justiça+2Superior Tribunal de Justiça+2>
- Ukandu, N. E., & Ukpere, W. I. (2013). *Effects of Poor Training and Development on the Work Performance of the Fast Food Employees in Cape Town*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(14), 571. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n14p571>

Apêndices

Apêndice I. *Google Forms*/Inquérito da pesquisa. Pág. 1

1. sexo *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ feminino
- ☐ masculino
- ☐ não binário
- ☐ outra opção
- ☐ prefiro não informar

2. Faixa etária *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ 18 a 28
- ☐ 29 a 39
- ☐ 40 a 50
- ☐ 51 a 61
- ☐ 62 a 72

3. função desempenhada no setor de alimentação *

4. carga horária semanal *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ menos de 20 horas semanais
- ☐ entre 20 e 30 horas semanais
- ☐ entre 30 e 40 horas semanais
- ☐ entre 40 e 50 horas semanais
- ☐ mais de 50 horas semanais

5. Sistema de folgas *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ folgas fixas no fim de semana
- ☐ folgas fixas durante a semana
- ☐ folgas rotativas
- ☐ folgas alternadas (trabalha um dia, folga o dia seguinte)
- ☐ folgas 6x1
- ☐ folgas 5x2
- ☐ folgas 4x3

Apêndice III. *Google Forms*/Inquérito da pesquisa. Pág. 3

6. tempo na função que trabalhou ou trabalha *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ menos de um ano
- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 3 a 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ mais de 10 anos

7. surgiu alguma doença após assumir o cargo? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ sim, psicológica
- ☐ sim, física
- ☐ não sei
- ☐ não tive
- ☐ tenho ainda sequelas (físicas e/ou psicológicas)

8. Sabe o que significa "desvio de função"? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Significa realizar tarefas fora daquilo que foi combinado com o empregador e do seu cargo
- ☐ Refere-se a realizar tarefas das funções acordadas no trabalho.
- ☐ Significa realizar tarefas da função original.
- ☐ Refere-se a fazer atividades da sua área de competência, dentro do seu cargo.
- ☐ Não sei o que significa desvio de função.

9. O desvio de função pode afetar a segurança de alimentos no seu trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim, pode comprometer a segurança de alimentos.
- ☐ Não, não há impacto na segurança de alimentos.
- ☐ Não sei, nunca percebi relação.
- ☐ Sim, mas apenas em algumas situações.
- ☐ Não sei responder.

Apêndice IV. *Google Forms*/Inquérito da pesquisa. Pág. 4

10. Acredita que o desvio de função tem impacto na produtividade dos trabalhadores? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ sempre
- ☐ na maioria dos casos
- ☐ em alguns casos
- ☐ raramente
- ☐ nunca

11. Na sua opinião, qual seria a principal consequência do desvio de função no ambiente de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Aumento da produtividade e melhoria das condições de trabalho
- ☐ Diminuição da produtividade.
- ☐ Nenhuma mudança significativa.
- ☐ Melhoria nas condições de trabalho.
- ☐ Não sei

12. Como classificaria a importância da legislação no controle do desvio de função? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Extremamente importante.
- ☐ Muito importante.
- ☐ Moderadamente importante.
- ☐ Pouco importante.
- ☐ Não é importante.

13. O que considera mais prejudicial no ambiente de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Desvio de função.
- ☐ Falta de formação adequada.
- ☐ Sobrecarga de tarefas.
- ☐ Condições de segurança inadequadas.
- ☐ Falta de recursos para o trabalho.

Apêndice V. *Google Forms*/Inquérito da pesquisa. Pág. 5

14. como avaliaria a segurança de alimentos no local de trabalho onde trabalha ou trabalhou? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ muito satisfatório
- ☐ satisfatório
- ☐ irrelevante
- ☐ insatisfatório
- ☐ muito insatisfatório

15. O que considera o melhor a ser feito para melhorar a segurança de alimentos no seu ambiente de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Melhorar a legislação.
- ☐ Oferecer mais formação.
- ☐ Aumentar a fiscalização das práticas de produção.
- ☐ Melhorar a comunicação interna.
- ☐ Ter definições de tarefas bem estabelecidas por setor e função
- ☐ Nenhuma das alternativas anteriores.
- ☐ Todas as alternativas anteriores

16. Você acredita que os trabalhadores com desvio de função tem mais chances ou menos chances de ter doenças relacionadas ao trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ muito provavelmente
- ☐ provavelmente
- ☐ irrelevante
- ☐ improvável
- ☐ muito improvável

Apêndice VI. *Google Forms*/Inquérito da pesquisa. Pág. 6

17. concordo que essas respostas sejam utilizadas para o estudo intitulado " *
**Análise Comparativa da Legislação Brasileira e Portuguesa sobre Desvio
de Função e Seus Impactos na Produtividade e Segurança de Alimentos "**
com fins de obter dados para elaboração de uma tese de Mestrado.

Marque todas que se aplicam.

- ☐ sim
☐ não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários