



ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE E LOGÍSTICA

**A Valorização e Qualificação do Trabalhador Portuário como Factor do
Desenvolvimento e do Aumento de Produtividades Portuárias.**

Trabalho de Projecto Para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão Portuária

Lote Chiquemba Domingos Caliqui

Orientador: Professor Eduardo da Silva Martins

Coorientador: Professor Fernando Cruz Gonçalves

ENIDH – 2015



ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE E LOGÍSTICA

**A Valorização e Qualificação do Trabalhador Portuário como Factor do
Desenvolvimento e do Aumento de Produtividades Portuárias.**

Lote Chiquemba Domingos Caliqui

Trabalho apresentado na Escola Superior
Náutica Infante D. Henrique, para obtenção
do grau de Mestrado em Gestão Portuária.

Orientador: Professor Eduardo da Silva Martins

Coorientador: Professor Fernando Cruz Gonçalves

ENIDH – 2015

Agradecimentos

Não seria possível, vencer as dificuldades em volta do trabalho a que nos predispusemos em apresentar sem a participação de um vasto conjunto de pessoas, que directa ou indirectamente contribuíram para que fosse um facto.

Assim, os meus agradecimentos vão para o digníssimo Sr. Professor Dr. Cabral João, que muito me tem incentivado na minha formação, para os digníssimos Professores do curso de mestrado da 4ª Edição da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

A minha gratidão por todos os contributos do vasto grupo que esteve envolvido neste trabalho, designadamente a Administração do Porto de Luanda, Administração dos Portos do Douro e Leixões, as Administrações dos Portos do Lobito, do Namibe, as Administrações dos terminais Multiusos e Polivalente, ao pessoal afecto às operações do Terminal Alcântara (Porto de Lisboa), à DSA/do porto de Luanda. À minha família por me ter dispensado toda a confiança e fé na minha formação. Aos meus caríssimos colegas, do curso que embora estivesse distante da família sempre me deram o apoio necessário e souberam aturar a minha pessoa (Rodrigues, Enildo, Tony, Emiliana, Job, Quengue, Manuel, Pedro, Iracelma, Yuri, Paulo, Patrícia, Miguel, Josiandro, Faustino, Sandra, Ana, Benvinda, Marta, Miguel, Zé, e os demais,

Estes agradecimentos vão especialmente para os professores Mota Duarte, Cruz Gonçalves e Eduardo Martins, que tiveram um papel fundamental na organização deste trabalho.

Por fim e não menos importante, agradeço aos meus colegas de profissão e amigos que me têm ajudado e acompanhado ao longo da minha vida.

Resumo

Hoje, a produção é uma das principais directrizes nas organizações. Quanto a teoria de valorização dos colaboradores traz o aumento da produtividade como um dos principais resultados dos investimentos realizados na formação do trabalhador. Pelo que, mostra-se a evolução da valorização pessoal e o seu impacto na produtividade de uma organização.

Este trabalho aborda os métodos de formação, treino e desenvolvimento aplicado no processo de capacitação dos trabalhadores bem como as influências do treino no uso dos Equipamentos de Protecção Individual – EPIs, Para constatar este processo, o estudo foi realizado através de observações junto de dois terminais do Porto de Luanda, e a colecta de dados foi feita através da abordagem in loco e pela realização de entrevista estruturada e questionário, envolvendo neste processo trabalhadores seniores de cais dos terminais Multiusos e Polivalente.

A modernização dos portos, dentro do contexto da globalização, requer um trabalhador portuário capaz de exercer os diversos trabalhos exigidos dentro da estrutura portuária. Assim, com a aplicação da lei das concessões portuárias em Angola (Porto de Luanda) foram concessionados os terminais, pelo que verificou-se nos idos anos (2005-2010) que os terminais concessionados inseriram novas tecnologias e métodos no contexto portuário, isto é, quando as operações dos terminais passaram do controle do Estado para as operadoras. Neste contexto, foram instalados novos equipamentos principalmente na movimentação dos contentores para uma maior produtividade, o que necessariamente obrigou a um processo de treino do trabalhador portuário.

Dentro deste quadro, a formação em todas as vertentes e o desenvolvimento para o trabalhador portuário é imprescindível, pelo que tanto os métodos de treino como os métodos da segurança no trabalho devem ser constantemente actualizados consoante as mudanças que possam ocorrer nas instalações portuárias.

Palavras-chave: Formação Portuária, Valorização, Qualificação, Desenvolvimento e Segurança no Trabalho, Porto de Luanda

Abstrat

Today, production is one of the main guidelines of organizations. As for recovery employee brings how to increase the yield as a major results of investments in this area. At that shows the evolution of appreciation staff and their impact on the productivity of an organization.

This paper deals with the training methods, training and applied development in training process of workers and the training influences in the use of Personal Protective Equipment - PPE. To realize this process, the study was conducted through observations from the two terminals of the Port of Luanda, the collection of data was performed by in situ approach, and conducting structured interviews and questionnaire, this process involving senior workers Terminal Pier Multipurpose and Multipurpose.

The modernization of ports, within the context of globalization requires a worker port able to exercise the various work required within the port structure. So with law enforcement of port concessions in Angola (Luanda Port) terminals were concessioned, so there was in years gone (2005-2010) that the concessionary terminals inserted new technologies and methods in the port context, that is, when the operations of terminals passed the state control for operators. In this context, were installed in new equipment mainly movement of containers for greater productivity, which necessarily forced a process of training the port workers.

Within this framework, training in all aspects and development for port worker is essential, thus both training methods and methods safety at work should be constantly updated according to changes that may occur in ports.

Keywords: Port Training, Qualification Assessment, Development and Safety at Work, Port of Luanda

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstrat	v
Índice de Figuras	ix
Índice de Quadros	x
Lista de abreviaturas	xi
1. Introdução.....	1
1.1. Objectivo Geral	2
1.2. Delimitação do Estudo	3
1.3. Relevância do Estudo	3
1.4. Metodologia Aplicada	4
1.5. Estrutura do Trabalho.....	5
2. Enquadramento do tema e Revisão de Literatura.....	6
2.1. Valorização do Trabalhador	6
2.2. Formação e Treino em Geral.....	7
2.3. Formação e Treino no Ambiente Portuário	12
2.3.1. Treino Tradicional.....	14
2.3.2. Métodos ou Técnicas de Treino	16
2.4. Importância da Formação.....	18
2.5. O Trabalho Portuário.....	19
2.6. Programa TrainForTrade/Angola	23
2.7. Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário	26
2.7.1. Centros de Formação na Área Portuária.....	27
2.7.2. Escola Comandante Orlog.....	28
2.8. Desenvolvimento.....	28
2.8.1. Processo de Desenvolvimento.....	29
2.8.2. Desenvolvimento de Pessoas.....	30
3. Caracterização do Problema em Estudo.....	33
3.1. Modelo do Trabalho Portuário no Terminal Multiusos.....	33
3.1.1. Historial do Terminal Multiusos	33

3.1.2.	Efectivo do Terminal Multiusos.....	34
3.1.3.	Apoio Social ao Trabalhador Portuário/Multiusos.....	34
3.1.4.	Entrevista no Terminal Multiusos	35
3.2.	Caracterização da Situação em Estudo no Terminal Polivalente	38
3.2.1.	Historial do Terminal Polivalente	38
3.2.2.	Características Gerais – Infra-estruturas	38
3.3.	Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho.....	39
3.3.1.	Norma Reguladora n.º 29 da República Federativa do Brasil	40
3.4.	Acidentes de Trabalho.....	40
3.4.1.	Origem dos acidentes de trabalho	42
3.4.2.	O que são os actos inseguros	42
3.4.3.	Condições Inseguras.....	43
3.5.	Equipamentos de Protecção Individual	45
3.6.	Uso dos EPIs em Angola.....	46
3.6.1.	Capacete	47
3.6.2.	Protector Auditivo	47
3.6.3.	Luvas de Protecção.....	47
3.6.4.	Colete	47
3.6.5.	Calçado de Segurança	48
3.6.6.	Óculos.....	48
3.6.7.	Vias Respiratórias	48
3.6.8.	Máscara de Soldar	48
3.6.9.	Aventais.....	49
3.7.	Treino para o uso dos EPIs.....	49
3.8.	Estudo de Caso	50
3.9.	Entrevista ao Supervisor do Terminal	57
4.	Metodologia aplicada no caso de estudo.....	60
4.1.	Universo da Pesquisa	60
4.2.	Tipo de Pesquisa.....	61
4.3.	Método de Colecta	62
4.3.1.	Documentação Indirecta.....	62
4.3.2.	Documentação Directa	62
4.3.3.	Observação da Formação no Terminal Polivalente.....	63

Bibliografia.....	66
APÊNDICE	69
ANEXOS A).....	73
ANEXOS B).....	78

Índice de Figuras

Figura 1: Etapas do Treino	8
Figura 2: Fases do Treino	10
Figura 3: Influência dos princípios de aprendizagem.....	16
Figura 4: Trabalho Portuário	20
Figura 5: Os Estratos de Formação e Treino de Pessoal	30
Figura 6: Níveis de Escolaridade.....	51
Figura 7: Conhecimento de Acidentes de Trabalho	51
Figura 8: EPIs Distribuídos pelo Terminal.....	52
Figura 9: Treino no Terminal	53
Figura 10: Instruções Recebidas para o Uso dos EPIs	54
Figura 11: Importância dos EPIs	55
Figura 12: O Uso dos EPIs Diminui Riscos	55
Figura 13: Responsabilidade Pela Administração	56
Figura 14: Desconforto dos EPIs.....	57

Índice de Quadros

Quadro 1: Levantamento das Necessidades de Treino	10
Quadro 2: As cinco etapas da formação e treino	18
Quadro 3: Metodologia aplicada pelo TrainForTrade	24
Quadro 4: Relação dos cursos universais do TrainForTrade.....	25

Lista de abreviaturas

AP – Administração Portuária

ART- Análise de Risco da Tarefa

CCA - Conhecimentos, Competências e Atitudes

CHA – Conhecimento, Habilidade e Atitude

DSA – Direcção de Segurança e Ambiente

EAD – Ensino à Distância

EPI – Equipamento de Protecção Individual

EPIs – Equipamento de Protecção Individuais

GMP – Gestão Moderna dos Portos

HSST – Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho

I, É – Isto é

MAPTSS – Ministério de Administração Pública, Trabalho e Segurança Social

NDS – Nile Dutch Africa Line

NR – Norma Reguladora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PDP – Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário

RH – Recursos Humanos

SGSST – Sistema de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho

SHST – Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho

TI – Tecnologia de Informação

UNCTAD- Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento

UNICARGAS – Empresa de Transporte Urbana e Cargas

1. Introdução

O desempenho de um terminal portuário, na sua tecnologia, metodologia do trabalho e estrutura, passa pela qualidade das pessoas que nele trabalham.

Um terminal pode possuir tecnologia de ponta, um mercado aceitável e competitivo, mas acima de tudo deve possuir trabalhadores capacitados para aí operarem, porque sem esses trabalhadores capacitados nunca o terminal poderá atingir o máximo exigido para o seu desenvolvimento, motivos pelo qual é importante que dentro das organizações haja formação e treino a todos os níveis, elevando assim o valor competitivo do próprio trabalhador.

Tem havido erros clássicos por parte de algumas organizações ao não investirem no capital humano, pelo que muitas vezes os trabalhadores aprendem a maior parte das suas actividades sem apoio superior, i.e., aprendem observando o que os outros executam e, por isso, tem havido muitos erros primários que poderiam ser evitados se houvesse investimentos indispensáveis nos programas de formação dentro da organização (terminais portuários).

A consciencialização do capital humano de uma organização, é fundamental para a excelência do desenvolvimento de todas as actividades buscando uma maior eficácia sem prejuízos nos níveis intermédios. Assim, quando os trabalhadores não estão comprometidos com as políticas da empresa, não se preocupam com a qualidade final e, algumas vezes, até prejudicam com pequenas falhas devido ao desinteresse para com a empresa.

Relativamente aos acidentes de trabalho têm sido frequentemente associados a negligência por parte dos supervisores dos terminais bem como à ausência de responsabilidade do próprio trabalhador, quando na verdade é o terminal que oferece condições de trabalho deficientes e assim o trabalhador comete actos inseguros.

A protecção individual no contexto actual é um quesito obrigatório nos terminais portuários e não deve ser vista como uma questão facultativa. Os atropelamentos na área portuária, por exemplo, são responsáveis pela maior percentagem de desastres em

terminais portuários, motivados essencialmente pela fraca iluminação, pela má pavimentação dos terraplenos e a falta por vezes dos Equipamentos de Protecção Individuais - EPIs, esta sinistralidade pode ser evitada com a reposição de meios de segurança básicos e poucos onerosos.

Hoje, querendo ou não, os trabalhadores e os empresários estão sujeitos aos efeitos de globalização mundial, à crescente competição internacional e ao avanço das tecnologias modernas, o que requer de todos um grande esforço de adaptação às exigências do mercado actual.

Assim, este mercado actual tão concorrencial, exige dos trabalhadores formação constante e segurança para todas as suas actividades, pois os riscos agora são diferentes dos existentes com os antigos equipamentos e antigas formas de trabalho, constituindo um mundo novo para o trabalho portuário.

Neste contexto, os operadores portuários, bem como os demais trabalhadores deste sector, devem buscar continuamente a elevação dos índices de eficiência, de segurança e de produtividade, bem como a redução dos custos operacionais, como meio real e efectivo de estímulo da economia nacional, maior riqueza e consequentemente para criação de mais postos de trabalho.

1.1.Objectivo Geral

Com o presente trabalho, pretende-se efectuar uma avaliação do estado da arte do conhecimento neste domínio do desenvolvimento do capital humano, com base numa revisão de literatura sobre esta temática e recolher informação sobre as condições existentes em diferentes portos e sobre as iniciativas que foram sendo implementadas nos domínios da valorização e qualificação dos trabalhadores, bem como as condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Constituem objectivos complementares a prosseguir:

Buscar conhecimentos teóricos, consolidar os conceitos na área do desenvolvimento e formação e valorizar a importância da segurança e higiene na área portuária.

Demonstrar a importância da valorização dos trabalhadores do terminal Multiusos do Porto de Luanda para as novas mudanças no modo operativo do transporte marítimo e tráfego portuário.

1.1.1. Objectivos Específicos

Constituem objectivos específicos para a realização do trabalho:

- Analisar os métodos e práticas levadas a cabo na valorização e qualificação dos trabalhadores no terminal Multiusos do Porto de Luanda;
- Conhecer as vantagens e desvantagens que advêm do processo de formação e treino no trabalho portuário;
- Demonstrar a importância dos procedimentos de segurança, higiene e saúde do trabalhador portuário.

Pretende-se igualmente identificar as condições reais para a implementação de algumas acções de desenvolvimento, valorização e qualificação dos trabalhadores portuários na realidade dos portos angolanos.

Para atingir os objectivos descritos anteriormente, considerou-se conveniente em primeiro lugar realizar um inquérito para analisar o estado actual das condições de trabalho nos terminais em estudo (Multiusos e Polivalente).

1.2.Delimitação do Estudo

O estudo deverá estar restrito aos trabalhadores portuários de estiva nos porões e cais de navios de carga a granel do terminal Multiusos do porto de Luanda e quanto a segurança, higiene e saúde será efectuado no terminal Polivalente do referido porto.

1.3.Relevância do Estudo

A literatura existente permite verificar que a componente operacional respeitante ao trabalho portuário constitui um elemento essencial ao bom funcionamento das operações portuárias, sendo reconhecido um importante papel à intervenção do trabalhador portuário, traduzido pela valorização da sua formação, qualificação e condições de trabalho, incluindo os requisitos de segurança, higiene e saúde no trabalho portuário.

O estudo é de grande importância devido à dinâmica imprimida hoje nos portos, pelo que urge equacionar a necessidade de alinhar o processo da evolução tecnológica com o

desenvolvimento e formação do pessoal dentro das organizações em matéria de recursos humanos, tendo-se presente que se trata de um trabalho que pouco existe no mercado e que pode ser uma mais-valia para os gestores dos terminais Multiusos e Polivalente do porto de Luanda, bem como poderá servir como ilustração à camada estudantil vindoura.

Num país como Angola, que recentemente sofreu importantes transformações económicas e sociais abrangendo também as actividades do sector portuário, torna-se de grande utilidade a procura de conhecimentos teóricos que permitam consolidar os conceitos correctos na área do desenvolvimento e formação dos trabalhadores portuários angolanos, tomando como referência, experiências já adquiridas noutros países, dando assim a grande importância das visitas de estudos efectuado aos portos portugueses, espanhóis e do Norte da Europa, releva-se também a contribuição especial da assistência e estudo cuidadoso das diferentes matérias constantes do ano académico do curso de Mestrado em Gestão Portuária desta escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

1.4. Metodologia Aplicada

De princípio, foi feita uma revisão bibliográfica acerca do tema, abordando assim a legislação relacionada. Quanto à revisão de literatura, foram utilizados livros, revistas, artigos e pesquisa na internet.

Este trabalho caracteriza-se por um estudo de caso, através de investigação relativa à valorização, qualificação e desenvolvimento do capital humano no ambiente de trabalho. Será efectuada uma entrevista estruturada. Foram escolhidos dois terminais, para o referido estudo, onde se pretendeu-se identificar como são valorizados e avaliar o uso dos EPIs por parte dos trabalhadores portuários dos referidos terminais.

Também se efectuou uma abordagem qualitativa, traduzida na elaboração de entrevista estruturada (ver apêndices) dos principais “stakeholders” sectoriais a nível da área dos recursos humanos nas operações portuárias em Portugal e Angola (Centro de Formação de Leixões; recursos humanos do Porto de Lisboa, recursos humanos do terminal Multiusos do Porto de Luanda).

Paralelamente, foi igualmente elaborado um inquérito aos trabalhadores do terminal Polivalente do Porto de Luanda.

A partir destes dados, apresentaram-se as conclusões sobre as condições do trabalho em terminais portuários, a formação dos seus trabalhadores e o uso do equipamento de protecção individual, nos terminais, bem como sugestões e recomendações de melhorias tanto para entidade empregadora quanto nos empregados.

1.5.Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos, que a seguir se resumem:

No Capítulo 1, referente à Introdução, na qual se justifica a escolha do tema e são expostos o objectivo geral e os específicos, delimitação do estudo, acrescentando-se a metodologia que será utilizada no trabalho.

No Capítulo 2, procede-se à revisão da literatura, onde é abordada a fundamentação teórica, na qual o objectivo é pautar os conceitos inseridos em estudos na área e similares que completam a importância do tema.

Através do Capítulo 3 faz-se a caracterização dos terminais estudados nomeadamente Multiusos e Polivalente do Porto de Luanda, quanto a valorização, qualificação e Segurança, Higiene no Trabalho dos trabalhadores, como devem ser formados, apresentando-se também estudo de caso, através da tabulação, e posteriormente análises e comentários.

No Capítulo 4, são apresentadas as etapas da metodologia de pesquisa usada nesse trabalho, como forma de limitar o universo, o ambiente, o objecto e compreender o tipo de pesquisa e o método e análise dos dados.

Finalmente, no Capítulo 5 são apresentadas as conclusões e recomendações do trabalho desenvolvido.

2. Enquadramento do tema e Revisão de Literatura

2.1. Valorização do Trabalhador

A valorização do trabalhador vem de há muito tempo, desde a era da Bíblia com as recompensas aos Discípulos que seguiam os passos de Jesus, dos cavaleiros premiados pelos seus reis e por altas patentes militares pelos serviços prestados condignamente. Esta foi uma das maneiras de valorização e importância que o homem veio ganhando ao longo do tempo da sua existência.

Nos primeiros momentos do início da administração científica, o homem era visto como uma máquina de produção e desempenho de tarefas, era formado e tinha orientações sobre como se fazia o desenvolvimento das actividades com o único propósito de, aumento de produção. Inclusive os pensamentos que cercavam as melhorias no ambiente físico também não estavam relacionadas directamente ao conforto e à preocupação com o ser humano para desempenhar suas tarefas, mas ao aumento de produção.

A valorização dos trabalhadores começou com a gestão de pessoas abordada por Fayol com a estrutura organizacional da empresa onde haveria uma analogia comum de estrutura a todo tipo da organização com algumas das divisões comuns a todos, funções essenciais a qualquer empresa. O ser humano ganhou maior importância nas filosofias humanistas que surgiram com o passar de tempo e, passou a haver uma maior preocupação com as pessoas em si e menos de que com o facto de produção.

Foi identificado que o referencial das empresas poderia ser um trabalhador realmente feliz com suas necessidades e expectativas atendidas de acordo com as possibilidades da organização, tornando-se esta ferramenta imprescindível para a competitividade das organizações no mercado.

Toda a essência do trabalho de valorização do capital intelectual está relacionada com a maior produtividade, devido a um maior comprometimento do trabalhador em relação às actividades exercidas e ao todo da organização.

Um trabalhador comprometido chama para si algumas responsabilidades, especialmente em épocas de crise, onde se faz necessária a redução de custos e maior aproveitamento das matérias-primas e se tomam atitudes que ajudam a empresa nos desperdícios e, ainda, na consciencialização dos demais, através do como exemplo, seja verbalmente,

entre várias outras maneiras de mostrar que o comportamento é o melhor resultado, não só para empresa como para o próprio trabalhador.

Quando o trabalhador se sente valorizado, empenha-se em verificar possíveis perdas em fases intermediárias do processo e, com o conhecimento adquirido na execução de actividades busca solução e até melhorias e inovações para resolver o problema ou desperdício, evitando assim que a organização tenha que dispor de mão-de-obra especializada para identificar e buscar soluções, ganhando tempo, evitando gastos e, por vezes, achando soluções simples e objectivas.

Essa valorização identifica necessidades e desejos que variam de trabalhador para trabalhador, seus anseios específicos que precisam ser entendidos pelos seus gestores e usados no desenvolvimento do planeamento estratégico, na tomada de decisões e na operacionalização organizacional, trazendo o reconhecimento do ser humano como peça chave na motivação, aumentando a produtividade e tomando assim a organização mais competitiva no mercado tendo como consequência o sucesso organizacional.

Esta valorização é feita através de atributos dados aos trabalhadores como um prémio pelo seu trabalho desenvolvido para organização. Segundo Dutra 2002, 171:

Essas recompensas podem ser entendidas como atendimento das expectativas e necessidades das pessoas, tais como: económicas, crescimento pessoal e profissional, segurança, projecção social, reconhecimento, possibilidade de poder expressar-se por seu trabalho, etc.

Aqui, há que enfatizar que a grande problemática das recompensas é a dificuldade em diferenciar as pessoas para as recompensar de acordo com suas expectativas. Os critérios a serem utilizados para uma correcta compensação entre trabalhadores, segundo Dutra, 2002, podem ser o mercado de trabalho e os padrões internos de equidade.

2.2.Formação e Treino em Geral

Segundo o professor Idalberto Chiavenato (2009,p.389), identifica-se que o treino constitui uma das três etapas da Educação Profissional, sendo definido como “a educação, institucionalizada ou não, que visa adaptar a pessoa para o exercício de determinada função ou para execução de tarefa específica, em determinada organização, e envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes

diante de aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, e pode envolver desenvolvimento de capacidade e competências”.

Rolnaldo Pilati e Gardência Abbad (2005, p.43), definem, de uma forma geral, o treino voltado para a área portuária, “como acção tecnológica, controlada pela organização, contextualizada e consolidada em conhecimentos adquiridos de diversas áreas, com a finalidade de melhoria do desempenho nas actividades, capacitação do profissional em novas tecnologias e preparação para novas funções”.

Assim, com esta definição, e também devido à concorrência existente entre os portos, consubstanciada na modernização e nas novas tecnologias em equipamentos e navios, podemos constatar que há uma necessidade imperiosa em melhorar o desempenho dos trabalhadores, munindo-os e/ou capacitando-os tecnologicamente relativamente aos equipamentos de segurança e protecção a utilizar obrigatoriamente na área portuária.

O treino implementa o desenvolvimento de talentos, as capacidades dos trabalhadores para a execução das tarefas para um determinado serviço e aumenta os conhecimentos e experiência no que toca à função para um determinado cargo, seja ela qual for, desde a mais simples até a função mais difícil dentro de qualquer organização.

Segundo Chiavenato (1999, p.297) “ O treino é um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas: (diagnóstico, desenho, implementação e avaliação – Figura 1”.

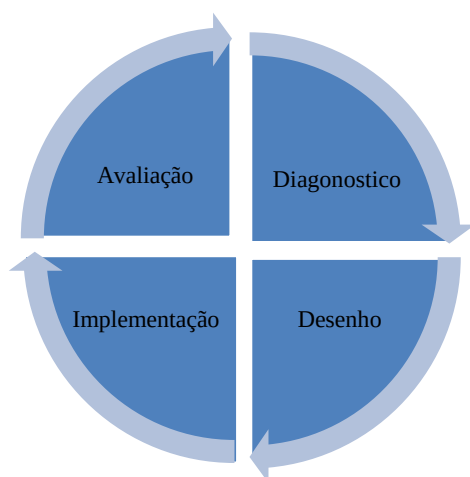


Figura 1: Etapas do Treino

Fonte: Adaptado Chiavenato, 1999

Em que:

Diagnóstico: permite identificar as necessidades que possam levar a um processo de formação e treino;

Desenho: permite definir e planificar os conteúdos do treino, a partir das necessidades diagnosticadas, partindo-se da análise organizacional, individual e colectiva, mormente como deve ser treinado (utilizando os métodos ou recursos); em que treinar (assunto ou conteúdo); onde treinar (disponibilização do local); por quem treinar (pessoa melhor preparada); quando treinar (definir a época ou horário) e para que treinar (objectos esperados).

Aplicação ou implementação: refere-se à aplicação e condução do programa de formação e treino.

Avaliação: esta é a etapa final, ou seja a verificação dos resultados. O objectivo desta consiste em avaliar se o treino atendeu às necessidades anteriormente levantadas, podendo-se igualmente avaliar o objectivo: se era a melhoria de um indicador, basta acompanhar o mesmo após o treino, se o objectivo era a relação interpessoal, pode-se medir através de questionário. Para cada objectivo específico, cria-se uma ferramenta específica de avaliação (Chiavenato 1999).

Para uma melhor qualidade dos serviços prestados dentro de uma organização deve-se investir na formação de todos os seus colaboradores, na qual devendo haver um investimento que contemple de forma ajustada todos os quadros que participam nas actividades dessa organização.

De acordo com Nascimento Carvalho (1993: 155), o treino está subdividido em algumas fases, conforme se evidencia na Figura 2.

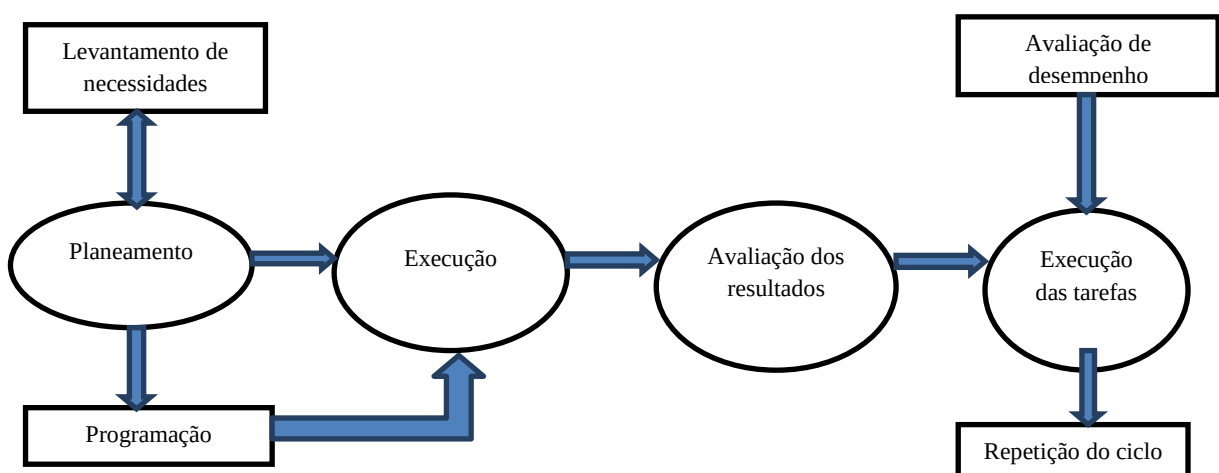


Figura 2: Fases do Treino

Fonte: Adaptado Carvalho (1993:155).

O treino deve ser uma prioridade dentro de uma organização sempre que existirem novas realidades no que tange à tecnologia, pelo que a organização deve preparar as pessoas para os novos desafios que se pretende com o investimento efectuado, por um lado e, por outro, dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não só no exercício das tarefas que ocupam nesse momento, mas também em outras que o trabalhador possa vir a exercer no futuro.

Tomando o treino como instrumento de aprendizagem, salienta-se que uma das fases de maior importância é o diagnóstico, que representa o levantamento e análise para um subsídio ao plano de treino.

Assim, segundo Carvalho (1993: 175), esse levantamento tem por objectivo responder a algumas questões principais, conforme se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1: Levantamento das Necessidades de Treino

Perguntas	Respostas Esperadas
Quem deve ser treinado?	Trabalhadores.
Quem vai treinar?	Treinador ou Instrutor.
Em que treinar?	Assunto ou conteúdo do treino.
Onde treinar?	Local, físico órgão ou identidade.
Como Treinar?	Métodos de treino e/ou recursos necessários.
Quando treinar?	Época da formação.
Quanto treinar?	Volume, duração ou intensidade.
Para que treinar?	Objectivos ou resultados esperados.

Fonte: Carvalho (1993:175).

Para Marras (1999), as respostas para tais questões estão centralizados em dois tipos de cenários: o cenário reactivo, no qual as necessidades já estão explicadas e presentes ocasionando problemas reais no dia-a-dia da organização, e o cenário prospectivo, no qual o treino é proposto com vista em atingir metas e objectivos futuros, vendo as mudanças previstas.

Assim, segundo Milcovich e Boudreau (1998: 347), é de fundamental importância levar-se em consideração um aspecto fundamental para o processo do programa de treino, isto é, a criação de condições que apoiem o aprendiz, a analisar e desenvolver a capacidade e a motivação do treino e para a aprendizagem, sendo que os cuidados devem voltar-se para a adequação do grupo que será treinado ao próximo conteúdo a ser desenvolvido no treino, referindo os autores que “ o treino não pode ser nem muito difícil, nem muito fácil, para ser eficaz”.

Entretanto, em relação à motivação para aprendizagem, diversos autores propõem quatro aspectos a serem considerados: Fixação de metas; Reforço; Expectativas e Aprendizagem social, que se caracterizam por:

Fixação de metas: tendo em vista que o facto de existirem metas fixadas regula o comportamento do treino. Neste sentido, é importante que os objectivos do aprendizado sejam periodicamente reforçados. Além disso, tais objectivos devem ser estabelecidos de modo a tornarem-se mais competitivos e, com isso, complementa-las com submetas, as quais, depois de atingidas, geram maior motivação.

Reforço: considerando-se que o comportamento é influenciado por suas consequências, ou seja, logo que se desenvolvam nos treinos os comportamentos desejados, esses devem ser continuamente estimulados.

Expectativas: salienta-se neste tópico que é de grande relevância que os treinos, antes de realizarem, permitam que os treinados acreditem que a aquisição de conhecimentos, capacidades ou atitudes irá conduzi-los ao caminho desejado de desenvolvimento. Além disso, eles precisam de acreditar também que os treinos oferecidos podem, de facto, auxiliá-los em tal aquisição.

Aprendizado social: orientado para a construção do talento individual do treino mediante observação de bons e maus desempenhos, bem como ao aumento de sua autoconfiança para que o trabalhador desenvolva suas capacidades e aplique seus talentos.

Na mesma linha de pensamento Marras (1999), releva que o levantamento das necessidades de treino, por tratar-se de um programa de pesquisa e colecta de dados, deve seguir um padrão metodológico. O autor apresenta alguns métodos mais utilizados para o tal processo, sendo: aplicação do questionário, realização de entrevistas com

trabalhadores e supervisores, aplicação de testes ou provas, observação in loco de trabalhos realizados, folha de avaliação de desempenho.

A mudança de atitudes das pessoas cria entre elas clima satisfatório, dando-lhes satisfação e motivação, além de torná-las mais receptivas. Quanto à avaliação do treino, este propicia o feedback necessário ao profissional de recursos humanos, para se concluir até que ponto o treino executado produziu modificações de comportamentos pretendidos, bem como, se o treino alcançou as metas já preconizadas anteriormente.

2.3. Formação e Treino no Ambiente Portuário

Os trabalhadores de um porto devem ser considerados como os demais trabalhadores de outras instituições, também devem ser capacitados para desenvolver cabalmente as suas funções no seu dia-a-dia.

O seu processo de treino deve estar direccionado para a maneira como os trabalhadores sentem, agem, pensam, e de acordo dos seus valores e objectivos pessoais. Assim, os trabalhadores dentro de uma empresa portuária irão adquirindo com facilidade novos conhecimentos através de um correcto treino, podendo até depois, noutra fase, aperfeiçoar esses conhecimentos no seu futuro trabalho do dia-a-dia.

O treino deve ser consolidado através do exercício constante das novas capacidades adquiridas, pois capacitar pessoas é mais complexo que um simples treino. Não se pode falar em treino sem antes analisar o complexo processo de aprendizagem que influencia inúmeras condições que se constituem em regras que, segundo Chiavenato (2006, 347), “ se forem devidamente consideradas, a aprendizagem decorrerá melhor e mais efectivamente”, tendo em atenção:

- Produzir efeitos, a pessoa tende a repetir o comportamento ou acção que produz resultados ou efeitos positivos e eliminar o que não corresponde às expectativas;
- Trazer estímulos, a pessoa precisa de perceber que o novo comportamento será altamente recompensador para realização do seu trabalho. Por outro lado, é necessária a exigência constante do que foi aprendido;
- Intensidade dos exercícios e das práticas, se os exercícios, treinos e práticas forem intensos, a aprendizagem é mais rápida e efectiva, ao contrário, se a intensidade da prática for pequena, ou se aprendizagem for muito superficial e rápida, a pessoa não conseguirá reter aquilo que aprendeu;

- Frequência das práticas e exercícios, se algo foi aprendido e nunca mais exercitado ou lembrado, ocorrerá o esquecimento;
- Recetividade, o espaço de tempo entre a aprendizagem e o desempenho é muito importante, se as práticas e exercícios não são frequentes, a aprendizagem cede lugar ao esquecimento;
- Descongelamento, no sentido de que descongelar experiências e hábitos antigos significa desaprendê-los, para se poder substituí-los por novas experiências e novos hábitos;
- Complexidade crescente, o processo de aprendizagem deve começar pelos aspectos mais simples, mais imediatos e mais concretos e paulatinamente caminhar para os aspectos de maior complexidade.

E porque, no trabalho portuário, as especialidades das funções a exercer são bastante deferentes das de outras profissões, urge a necessidade de explicar o trabalho portuário perante os próprios trabalhadores no seu treino para desenvolverem capacidades que lhes permitam efectuar o seu trabalho com eficiência e segurança.

Entretanto, pelos riscos envolvidos no trabalho portuário ao longo do processo de treino, devem ser demonstrados os efeitos potenciais das acções do trabalhador portuário quanto a esses riscos envolvidos e aos métodos para controlá-los devidamente.

Segundo a OIT (2005, 32-35), o treino efectivo está subdividido em blocos, sendo:

- Indução geral, que está relacionada com a parte teórica e geral, reforçando os fundamentos da segurança no trabalho portuário;
- Treino específico, que tem por objectivo preparar o trabalhador para fazer o seu trabalho prático com eficiência e segurança.

Entretanto, para que este processo tenha o êxito desejado, é necessária uma avaliação constante do treino junto dos trabalhadores, sempre na sequência da fase de treino anterior, bem como a necessidade de planificar acções futuras, isto é, perspectivar desde logo o amanhã pois o avanço tecnológico e a introdução de novas práticas é constante.

As avaliações de desempenho devem ser registadas no cadastro de cada trabalhador portuário bem como toda formação recebida e as competências adquiridas com o novo treino. Será da inteira responsabilidade da entidade patronal controlar se o treino está atingir os efeitos desejados, devendo esta avaliação ser constante e sistemática.

Para este processo de indução, para além do envolvimento do próprio trabalhador portuário, deve ser acautelada uma cuidadosa informação extensiva a todas as pessoas que frequentam o porto, devido às especificidades do trabalho e aos perigos associados aos portos, por serem diferentes das características de outros locais.

Estas cautelas deverão basear-se fundamentalmente em:

- Regras e comportamentos a serem respeitados pelos visitantes do porto;
- Locais perigosos;
- Como proceder em caso de uma emergência no recinto portuário;

Devido à modernização tecnológica dos portos, o trabalhador portuário não deve ser treinado somente em observar os trabalhadores mais experientes, mais sim deve ser da responsabilidade da entidade patronal estruturar o programa de treino para todos os trabalhadores portuários, principalmente para os que entram pela primeira vez neste trabalho, permitindo que os conhecimentos de movimentação de cargas sejam para todos os trabalhadores que estejam ligados com o trabalho de carga, ensinando-os na movimentação dos equipamentos apropriados para a actividade portuária.

Pelo que há necessidade de cada vez maior da formação profissional e intelectual dos trabalhadores portuários, substituindo-se drasticamente a força física pela capacitação profissional e técnica, que necessita ser contínua e abrangente, tanto na formação futura, como na actualização dos profissionais.

Ainda, o treino adequado dos profissionais reflecte-se também na melhoria do atendimento dos clientes.

2.3.1. Treino Tradicional

As teorias a respeito dos treinos como instrumentos facilitadores da aprendizagem têm focado justamente na questão da efectividade de seus resultados, tendo em vista as metodologias e abordagens que vêm sendo tradicionalmente empregadas.

Muitas organizações pecam hoje ao seleccionar os trabalhadores para uma formação, pois esta é efectuada por mérito do trabalhador e não por necessidade, ela deve ser abrangida para todos os trabalhadores da instituição.

O que tem sido destacado em relação aos treinos é a grande dificuldade dos participantes de tais programas em aplicar nas suas actividades nos terminais o conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes adquiridos em formações tradicionais.

Entretanto, os métodos de formação tradicionais tratados referem-se aos desenvolvidos em salas de aulas, com o instrutor buscando disponibilizar conceitos e teorizações das quais os formandos podem ou não apropriarem-se.

Enfatizando a síntese para a qual o trabalho caminha nesta etapa, Carvalho (1993, p.187) diz o seguinte a respeito da formação tradicional:

“aprender significa muito mais profundo e significativo do que simplesmente estudar nos livros, reter conhecimentos e informações na memória ou ouvir lições”

“a verdadeira aprendizagem só ocorre quando o individuo dominou inteiramente o assunto objecto do aprendizado, domínio esse traduzido na aquisição de novas atitudes e capacidades”

“o treino só é completo na medida em que a aquisição de conhecimentos e informações possibilita ao treinando mudança de comportamento (forma de conduta)”.

Nesta linha de pensamento, Carvalho (1993; p 192), destaca alguns princípios de aprendizagem que fundamentam a efectividade dos resultados alcançados com o treino.

Os referidos princípios estão ilustrados na Figura 4.

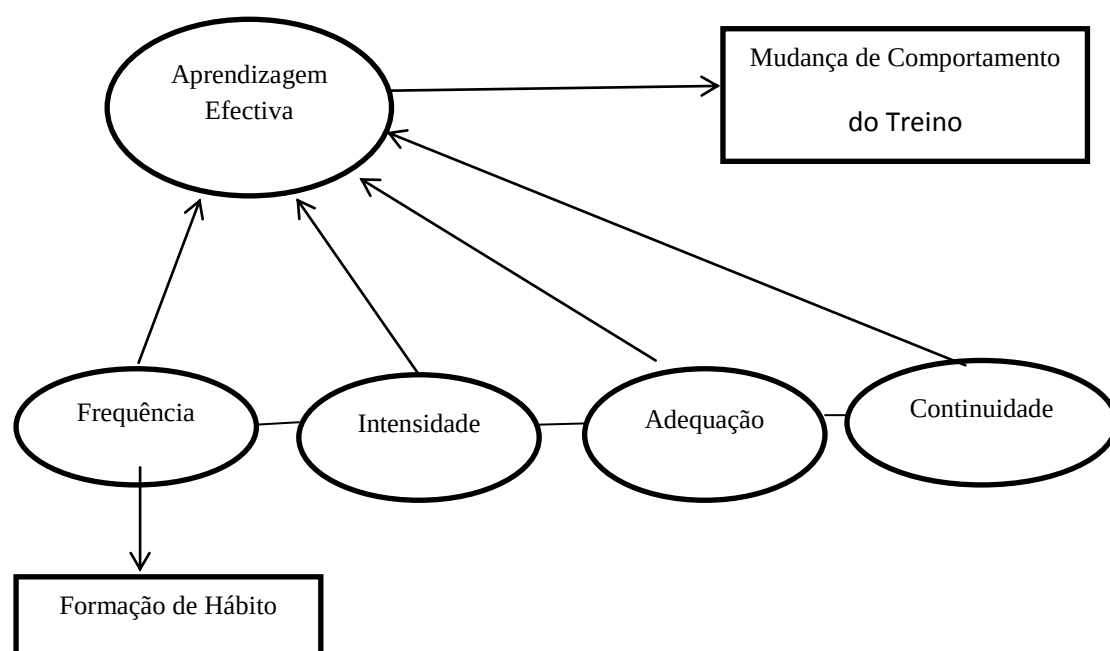


Figura 3: Influência dos princípios de aprendizagem

Fonte: Carvalho, (1993:192)

Neste esquema, destacam-se quatro aspectos fundamentais da formação para que haja aprendizagem efectiva.

O primeiro refere-se à frequência tendo em vista a sua íntima relação com o desenvolvimento de hábitos, ou, segundo o próprio autor, é através de repetições que o formando desenvolve os seus hábitos.

O segundo refere-se à intensidade do treino, à forma com que o formando é apresentado e sua efectiva participação na acção.

O terceiro trata da adequação dos métodos utilizados, ressaltando-se neste item os métodos de avaliação e participação do formando, dando ênfase para a importância da participação efectiva para o conteúdo da formação.

O quarto e último princípio estabelecido pelo autor refere-se à continuidade da formação e do mesmo ressalta a importância de que os treinos ocorram periodicamente tendo em vista as constantes necessidades de aquisição de conhecimentos, competências e atitudes dos formandos.

2.3.2. Métodos ou Técnicas de Treino

Milkovich e Boudreau (1998) trazem a ideia de que existem duas principais metodologias de aplicação de treino: os treinos em serviço e os treinos fora do serviço. Os treinos em serviço, nem sempre são percebidos como formação e referem-se às situações nas quais um chefe, quiçá mesmo um colega com mais experiência, ensinam como as actividades devem ser realizadas, através da qual o colega instrui o integrante do grupo na organização. Os treinos fora do serviço são aqueles que ocorrem nos Centros e/ou Escolas de Formação, através dos quais se procura consolidar alguma componente da teoria, porquanto a componente prática competirá à empresa demonstrar o que aprendeu ao longo da formação.

Nesta mesma linha de pensamento, Carvalho (1993: 202), distingue as técnicas de treino em duas categorias: as técnicas de treino em grupo e as técnicas de treino individuais, sendo que as principais técnicas em grupos são definidas como sendo:

- **Reunião de debates:** constitui-se na discussão e decisão sobre problemas de formação ligados ao trabalho dos participantes, discussão essa liderada por um participante indicado pelo próprio grupo;
- **Demonstração:** constitui uma comprovação prática de um enunciado teórico, ou a concretização de uma teoria de ensino, do funcionamento ou uso de aparelhos, equipamentos;
- **Dramatização, também chamada como Role-Playing:** baseada em uma técnica de treino grupal, é a representação dramatizada ou teatralizada de situações reais de trabalho, o que exige contactos públicos;
- **Brainstorming:** também conhecida como técnica criativa, que tem como finalidade central produzir novas ideias para encaminhar sugestões visando solucionar questões e problemas ligados ao processo de formação profissional;
- **Estudo de Caso:** esta técnica visa descobrir os princípios básicos que levam a pesquisar e sugerir várias sugestões alternativas em relação ao problema apresentado;
- **Simpósio:** tem por objectivo reunir vários especialistas analisando determinado assunto numa abordagem formal;
- **Jogo de Empresa:** é uma técnica de formação que utiliza na sua realização um modelo simulado face às situações de trabalho. Esta técnica lida com a capacidade necessária ao seu desenvolvimento profissional e pessoal, desenvolvendo-as, tais como: sociabilidade, autodisciplina, afectividade, raciocínio lógico, tomada de decisão.

Segundo o mesmo autor, as técnicas de treino individuais são definidas como sendo:

- **Treino no Próprio Serviço:** o formando adquire conhecimentos e atitudes utilizando máquinas, equipamentos, materiais e outros recursos empregados no próprio serviço que virá a desempenhar depois de formado;
- **Rodízios de Funções:** é a técnica de formação individual que leva o formando a passar por diversos cargos, afins ou não ao seu, possibilitando-lhe a oportunidade de conhecer actividades diversas das que executa normalmente na organização;
- **Formação à Distância:** está baseada num programa de auto-desenvolvimento, cuja principal finalidade é alcançar o formando onde quer que se encontre;

- **Método Expositivo:** o método expositivo é a forma mais comum empregada pelas organizações na formação dos seus empregados e caracteriza-se por ser fechada (não há oportunidade de diálogo entre apresentador e o ouvinte), ou aberta (os ouvintes participam dos debates e conclusões sobre o tema).

Segundo Chiavenato (2009,407), o ensino à distância (EAD) está a expandindo-se por duas razões fundamentais: o uso da internet e das intranets e a evolução da tecnologia da informação (TI). Cursos on-line, MBAs e treinamento virtuais ajudam a capacitar e reciclar funcionários com baixíssimos custos.

2.4.Importância da Formação

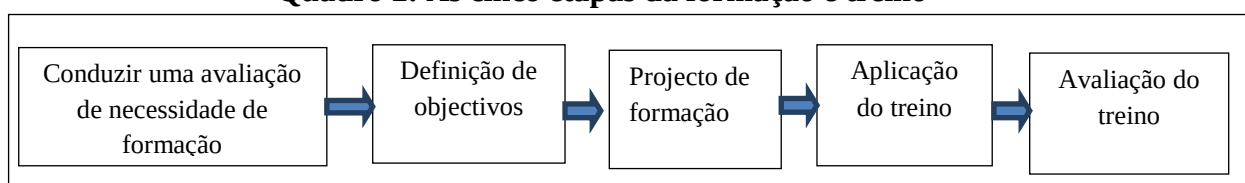
Spector (2006), destaca a importância da formação para as organizações. Para o autor, a formação ou treino é uma das principais actividades das organizações, sendo necessário tanto para novos trabalhadores como para os experientes. Os novos trabalhadores devem aprender como a empresa funciona e como executa o seu trabalho. Já os trabalhadores experientes devem aprender a se manter actualizados com as mudanças que ocorrem.

O autor aponta ainda as etapas de uma formação eficaz:

“para que os programas de formação das organizações sejam eficazes, cinco etapas são necessárias: a primeira delas é a avaliação das necessidades, que é conduzida para determinar quem precisa de treinamento e de que tipo. A segunda é a definição dos objectivos da formação e a terceira do projecto da formação. A quarta etapa é a aplicação do treino aos funcionários, e, por fim, a última etapa é a avaliação do treino efectuado, para a certificação de que os objectivos previamente propostos foram atingidos”. SPECTOR (2005, p.173/174).

No Quadro 2 são identificadas as cinco etapas de formação e treino.

Quadro 2: As cinco etapas da formação e treino



Fonte: adaptado SPECTOR (2005. 173/174)

É importante ressaltar que a formação e os conhecimentos de uma pessoa não são contínuas e podem tornar-se obsoletos ou esquecidos quando não usados. Assim, é importante que os conhecimentos sejam estimulados através de formação e treinos constantes e regulares.

Robbins (2006, p.400) enaltece a importância da formação quando afirma que “os funcionários competentes não permanecem competentes sempre. As competências deterioram-se e podem se tornar obsoletas”.

Neste pensamento, uma pessoa bem treinada faz a máquina produzir mais peças e prolonga a sua vida útil, faz a matéria-prima ser menos desperdiçada e melhor organizada, faz com que um procedimento altamente burocrático possa ser rápido e confiável, além de que dominar a sua rotina e adquirir uma nova capacitação, traz motivação pessoal.

Outrossim, deve-se ter em conta a importância do treino e desenvolvimento das pessoas através dos quais, em nosso entender, se devem aproveitar as aptidões e capacidades que normalmente as pessoas são detentoras e capazes de fazer a diferença no desenvolvimento do negócio da organização e torná-la cada vez mais competitiva.

Essa aptidão deve ser aproveitada por ambas partes, empregado/empregador, isto é, é administrada a formação contínua para os trabalhadores, através da qual estes metem em prática os conhecimentos, enquanto que a empresa (terminal) utiliza estes conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores.

Assim, os terminais contemporâneos têm sido obrigados a se adaptarem à modernização e ao novo contexto produtivo por diferentes caminhos, utilizando para isso diferentes mecanismos e ferramentas, em um esforço voltado à eficácia na utilização dos recursos produtivos visando em última instância a melhor adequação dos trabalhadores do local do trabalho.

2.5.O Trabalho Portuário

O trabalho portuário normal é aquele que é realizado dentro de um recinto circundado de um lado por água e do outro por vedação, o referido trabalho está relacionado com a movimentação de carga de e para armazéns, viaturas, porões de navios, vagões, etc..

Na Figura 4 ilustra-se o ambiente em que funciona o trabalho portuário, em termos de assistência ao navio num terminal.



Figura 4: Trabalho Portuário

Fonte: conexãomarítima.com.br

Segundo o Manual de Trabalho Portuário¹, este trabalho é efectuado pelo pessoal apropriado na movimentação de cargas que se denomina genericamente como estivadores, e no porto de Luanda (terminal Multiusos) é subdividido por Chefe de Zona, Estiva, Conferência de Carga, Concerto de Carga, Vigilância de Embarcações e Bloco.

- a) Chefe de Zona – é função profissional relacionada com a movimentação de mercadorias nas instalações portuárias nomeadamente no recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, assim como o carregamento e a descarga de embarcações.

Habitualmente este trabalho é efectuado em terra, ao costado dos navios, dentro dos armazéns e nos porões e cobertas e conveses, sendo utilizado equipamento como empilhadores, pás carregadoras, tralliers etc.

- b) Estiva – é o trabalho concernente à movimentação de mercadorias nos conveses e porões dos navios, camiões, armazéns, sendo esta, a principal actividade

¹ Manual do Trabalho Portuário e Ementário, Brasil.

portuária, nesta está também incluída a actividade de transbordo, arrumação, peação² e despeação³, assim como a operação de carregamento e de descarga quando realizada com guindaste de bordo.

Entretanto, de acordo com o trabalho executado pelos estivadores, o referido Manual subdivide-o por várias classes sendo:

- Contramestre Geral do navio – esta é a maior autoridade na actividade de estiva a bordo, esta função tem por obrigação dirigir e orientar todos serviços de estiva e resolver os casos pendentes, de acordo com orientações do Comandante do navio ou seu substituto;
- Contramestre de terno ou de porão – é aquele que dirige e orienta o serviço no porão de acordo as ordens recebidas do Comandante directamente ou do Contramestre geral do navio. Este vela pelo comportamento do pessoal em serviço e é o responsável de toda actividade na sua área;
- Sinaleiro ou Portaló – é o que dirige o trabalho dos operadores dos guindastes, gruas ou paus de carga, por meio de sinais. Ele deve ficar em local de onde possa visualizar a lingada quando é engatada e ainda ser visto tanto pelo guincheiro ou guindasteiro;
- Guindasteiro – é o trabalhador habilitado para operar o guindaste. Normalmente, o guindaste é operado pelo pessoal afecto ao chefe de zona quando em terra e pelos estivadores quando trabalham a bordo do navio;
- Guincheiro – é aquele que está habilitado a operar guinchos e paus-de-carga. São operados pelos trabalhadores de estiva pelo facto destes equipamentos estarem situados a bordo do navio;

² Prender a carga no navio.

³ Desprender a carga no navio.

- Motorista – é aquele que dirige a viatura quando esta é embarcada ou desembarcada através do sistema Roll-On/Roll-Off/ (Ro/Ro)⁴;
 - Operador de Equipamento – é o estivador habilitado a operar empilhadores, pás-carregadoras ou outros equipamentos de movimentação de carga a bordo;
 - Estivador – trabalhador que nas operações de carga desfaz as lingadas e transporta os volumes para as posições determinadas onde vão ser estivados, e à descarga, traz os volumes das posições onde estavam estivados e prepara as lingadas para saírem de bordo.
- c) Conferência da Carga – consiste na contagem de volumes, anotação das suas características (espécie, peso, número, marcas e contramarcas), procedência ou destino, e verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do Manifesto de Carga e demais serviços afectos nas operações de carregamento e descarga das embarcações. Estes trabalhadores estão subdivididos por Conferente-Chefe, Conferente de lingada ou porão, Conferente-rendição, Conferente-ajudante, Conferente de balança, Conferente controlador, Conferente de Manifesto, Conferente de pátio e Conferente de plano.
- d) Conserto de Carga – actividade que consiste na reparação e restauro das embalagens de mercadorias, na operação de carregamento e descarga das embarcações, reembalagem, marcação, carimbagem, etiquetagem e abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição. Esta actividade é realizada tanto a bordo como em terra, onde possa ser realizada em segurança, sempre que se encontrem danificadas as embalagens das mercadorias nas operações de carga e descarga;
- e) Vigilância de Embarcações – é a actividade de fiscalização de entrada e saída de pessoas para bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como

⁴ - São navios em que a carga/descarga é efectuada a bordo por veículos ou plataforma equipadas com rodas.

da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, plataformas e em outros locais da embarcação na área do porto organizado.

- f) Bloco – é a actividade que está relacionada com a limpeza e conservação das embarcações mercantes, nomeadamente da sua compartimentação interna, incluindo picagem de ferrugem e reparações de pouca monta.

2.6. Programa TrainForTrade/Angola

Com o apoio da CNUCED – Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento Económico, Agência especializada da ONU, foi criado em 1998 em Angola o programa TrainForTrade com o intuito de apoiar o Governo de Angola (e de outros países de língua portuguesa) na implementação e fortalecimento de uma estrutura de formação local, com meios humanos e recursos nacionais, para apoio em matérias do comércio internacional e investimento na Gestão Portuária.

Os programas da TrainForTrade são processos integrados usando a formação, serviços de consultoria e assistência técnica para acompanhar os países em desenvolvimento na integração das suas economias no comércio internacional, investimentos e na gestão portuária, como dito anteriormente.

Para o funcionamento em Angola do TrainForTrade, a CNUCED, em parceria com o governo angolano, representado por vários organismos estatais, fazem a implementação do referido projecto a nível nacional. Para a consumação deste projecto, primeiro é efectuada uma análise profunda das necessidades de formação e treino, cujo relatório servirá como projecto da formação/treino onde estará integrado o programa.

Os custos desta formação têm sido de conta das entidades envolvidas no programa, assim como de alguns apoios que o governo angolano tem obtido de outras entidades. Segundo este programa, e no fim de cada formação, será efectuada uma análise com o objectivo de avaliar os resultados obtidos.

Terminada esta avaliação, far-se-á uma nova análise para a próxima formação.

Como metodologia aplicada pelo TrainForTrade, são adoptadas para este programa de treino três etapas e nove fases, conforme é ilustrado no Quadro 3.

Quadro 3: Metodologia aplicada pelo TrainForTrade

ETAPAS	FASES
Análise	Estudos Preliminares
	Análise dos Postos de Trabalho
	Análise da População
Desenvolvimento	Concepção do Programa de Cursos
	Concepção dos Módulos
	Administração do Curso
Implementação	Validação e Revisão
	Implementação da Capacitação
	Avaliação Posterior da Capacitação

Fonte: Adaptação UNCTAD, 2007

Na primeira etapa, faz-se a análise identificando os trabalhadores com maior necessidade de serem formados e concomitantemente o futuro deste, isto é, a partir dos seus postos de trabalho, relativo aos seus pontos fracos e fortes, e são identificadas as necessidades de formação. Aqui são planificados os objectivos do curso bem como outras necessidades complementares, obtendo no final desta etapa o programa preliminar dos cursos.

Quanto à segunda etapa, são ditadas as estratégias de como o formando irá ser formado, e é elaborada a metodologia, a estratégia e a parte pedagógica, incluindo o material do formando, do instrutor e dos meios de comunicação para a implementação da acção formativa.

A terceira e última etapa está relacionada com o controlo do formando e do curso, são ainda avaliados os locais de formação, material empregue, a forma como foi ministrada e como o instrutor procedeu à formação. No fim desta etapa é avaliado, revisado e corrigido. Após o curso os participantes são avaliados mediante os textos. Esta formação não deve ter um período superior a 6 meses. Aqui o importante é avaliar o

impacto do curso no ambiente de trabalho, i.e., como os formandos se irão comportar nos seus postos de trabalho com as novas ferramentas adquiridas.

O TrainForTrade, também ministra cursos à distância, de acordo com o compromisso assumido pelas partes, pois assim haverá uma maior abrangência devido à facilidade de acesso e com custos mais reduzidos. Quanto ao material pedagógico, segundo o TrainForTrade, está dividido em duas categorias, sendo uma parte relacionada com os cursos universais, independentemente do país, conforme o Quadro 4 abaixo, e na outra categoria será preparado consoante os cursos regionais para cada país.

Quadro 4: Relação dos cursos universais do TrainForTrade

Nº	Códigos	Descrição
1	Cursos Pedagógicos	Cursos Para Montadores de Cursos
2		Cursos Para Instrutores
3		Cursos para Instrutores a Distância
1	Cursos de Logística e Portos	Gestão Moderna de Portos
2		Cursos Intensivo Sobre Transporte Multimodal
1	Cursos de Comercio Internacional	Comercio, Meio Ambiente e Desenvolvimento
2		Formulação de uma Legislação e uma Política da Competência
3		Aplicação de uma Legislação e uma Política da Competência
4		Análise dos Efeitos de uma Política Internacional
5		Procedimento de Financiamento do Comércio
6		Prática do Comércio Electrónico
7		Aspectos Jurídicos do Comercio Electrónico

1	Cursos de Investimentos Internacionais	Fomento de Investimentos da Terceira Geração
2		Negociações de Acordos Internacionais

Fonte: UNCTAD, 2007

Para os primeiros passos do projecto desta instituição, realizada de 21 de Junho à 2 de Julho de 2010, 30 quadros médios e operadores da comunidade portuária, dos quais 6 mulheres, participaram no seminário sobre os módulos 3 e 4 da Formação sobre Gestão Moderna dos Portos (GMP).

O curso foi ministrado pelos instrutores locais e durante o curso, os participantes tiveram a oportunidade de aprender conhecimentos sobre o funcionamento de um sistema portuário, bem como os desafios que os portos enfrentarão no futuro. Este seminário faz parte do primeiro ciclo desta componente formação G.M.P., e seguiu-se aos módulos 1 e 2, que também tiveram lugar em Luanda, em Setembro de 2009.

De salientar que esta formação teve como finalidades:

- Determinar o papel presente e futuro de um porto comercial;
- Definir as exigências dos utilizadores;
- Dominar as tarefas diárias;
- Contribuir para eficácia das actividades portuárias;
- Descrever o papel e as funções de um porto inovador integrando as necessidades futuras de uma comunidade portuária.

2.7. Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário

A implementação nos portos com equipamento de grande porte destinados à movimentação vertical e horizontal das cargas constitui um factor significativo no desenvolvimento da actividade portuária, o que aumenta a modernização dos terminais, pelo que a Organização Internacional de Trabalho (OIT) desenvolveu um programa de formação e treino para o trabalhador portuário, para ser implementado nos portos de países de língua portuguesa membros desta organização.

Assim, para essa formação foram elaborados os primeiros módulos denominados Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP), que estão direccionados para treinar os trabalhadores dos terminais portuários de contentores.

2.7.1. Centros de Formação na Área Portuária

Angola, sendo um país que esteve mergulhado em guerra durante longos anos, apresenta-se hoje no mercado de recursos humanos com níveis de qualificação baixos, quer do ponto de vista escolar, quer no ponto de vista profissional, pelo que os centros de formação profissional apresentam-se como uma ferramenta privilegiada no sentido de colmatar as debilidades existentes no seio dos recursos humanos, consequentemente, elevar as qualificações com vista a capacitar os indivíduos através de elementos que possam mais facilmente serem integrados no mercado laboral.

Devido aos baixos níveis de qualificação, estes não permitem aos indivíduos uma participação efectiva e por vezes levam a que os nacionais se tornem excluídos socialmente, por um lado e, por outro, por não possuírem outra fonte de rendimento necessária para a sua vida, ficam também excluídos do mundo laboral o que os afastam da vida activa do país.

Entretanto, devido a um avanço constante da tecnologia, transversal a todas empresas, também os terminais portuários são obrigados a exigir que os seus trabalhadores sejam constante e permanentemente actualizados para o cabal cumprimento do seu posto de trabalho.

Embora Angola esteja a viver um período de paz muito recente, verifica-se já um crescimento importante da economia nacional, o que tem motivado uma maior exigência de qualificações profissionais no seu mercado de trabalho. A falta destas qualificações faz com que muitos cidadãos nacionais fiquem numa situação de exclusão social para a qual não possuem ferramentas para conseguirem pelos seus próprios meios ultrapassar.

Neste contexto, os Centros de Formação Profissional, apresentam-se como uma ferramenta importantíssima para atenuar este tipo de exclusão, uma vez que podem possuir características próprias que habilitam os cidadãos a poderem modificar a sua situação. Na realidade, em Angola ainda não existem suficientes centros

especificamente vocacionados para o trabalho portuário, pese embora haver algumas iniciativas do governo nesse sentido.

2.7.2. Escola Comandante Orlog

Em paralelo com outros países, também em Angola já se começaram a tomar medidas para melhorar as actividades portuárias e a formação dos trabalhadores portuários, pelo que foi inaugurado recentemente um Centro de Formação Portuária denominado Escola Comandante Orlog, sendo uma instituição que se destina a promover o ensino, capacitação e profissionalização dos trabalhadores do sector, procurando facilitar o acesso ao ensino profissionalizante das actividades portuárias.

Este centro foi patrocinado pela Sonangol e Empresas associadas, para garantir a actualização e capacitação permanente dos trabalhadores portuários, agentes marítimos, despachantes aduaneiros, marítimos e demais trabalhadores ligados às actividades marítimo-portuárias.

2.8.Desenvolvimento

Hoje, o mercado portuário em Angola vem apresentando crescimentos constantes na geração de empregos. Em contrapartida a falta de mão-de-obra qualificada constitui uma das grandes dificuldades do mercado da actualidade. Assim, com foco na produção, os terminais procuram profissionais mais qualificados recorrendo a mão-de-obra estrangeira.

Para reverter esta situação, os gestores dos terminais têm investido no desenvolvimento dos seus trabalhadores, com acções de formação contínua e educação. Porém, a falta de cursos adequados e os custos elevados para ampliar o investimento são algumas dificuldades apontadas pelas empresas (Pereira, 2008). Contudo, para que a empresa seja competitiva no mercado, necessita investir na qualificação dos seus trabalhadores, pois são estes que trazem os resultados esperados.

Muitas empresas (terminais) não têm a visão do desenvolvimento do capital humano, acham que a qualificação é responsabilidade das universidades, escolas técnicas e profissionalizantes, no pressuposto que não são mais da responsabilidade da organização.

Assim sendo, entende-se que a formação é prosseguida através dos conhecimentos adquiridos ao longo do tempo em que o trabalhador está envolvido no local de trabalho. Adquire estes conhecimentos no dia-a-dia, bem como nos cursos e estágios que vai efectuando ao longo da sua vida profissional.

O desenvolvimento do profissional pressupõe, para além de tudo, um crescimento cognitivo, pessoal, que é observado também através dos comportamentos no seu dia-a-dia, nomeadamente, na maneira de falar, na forma de estar.

2.8.1. Processo de Desenvolvimento

As actuais administrações portuárias têm compreendido que treinar e desenvolver pessoas não é apenas dar acesso à informação com intuito de que essas pessoas aprendam. Formar é mais complexo do que só informar. Formar profissionais é proporcionar às pessoas a aprendizagem de novas atitudes, soluções e maneiras de pensar para que se tornem mais eficazes naquilo que irão fazer no futuro.

E essa formação global dos profissionais em todas as áreas torna-se imprescindível para que os portos sejam bem sucedidos no seu desempenho, se tornem competitivos, atraiam mais investimento, satisfaçam os seus clientes e contribuam positivamente para a economia do país.

Neste contexto, o principal factor do sucesso de um porto, é, sem dúvida, o seu capital humano, porque são os seus profissionais que conduzem os processos e que prestam os serviços, são eles que positiva ou negativamente definem um porto.

Segundo Chiavenato (2009:382), o processo de desenvolvimento das pessoas, aborda três categorias distintas que interagem entre elas sendo:

- Formação e Treino;
- Desenvolvimento das pessoas individualmente, e o
- Desenvolvimento organizacional.

Aqui, a formação e treino consiste na transformação de informação em conhecimento aplicável, o desenvolvimento de pessoas é a evolução profissional, enquanto que o desenvolvimento organizacional é mais abrangente, formaliza como as organizações aprendem e se desenvolvem e beneficiam da eficácia das pessoas que ela mesma treinou.

Entretanto, devido à interdependência entre a formação e treino, desenvolvimento de pessoas e desenvolvimento organizacional, Chiavenato (2009: 382), advoga que estas categorias constituem três estratos de amplitudes diferentes na conceituação do desenvolvimento dos R.H., conforme se evidencia na Figura 6.

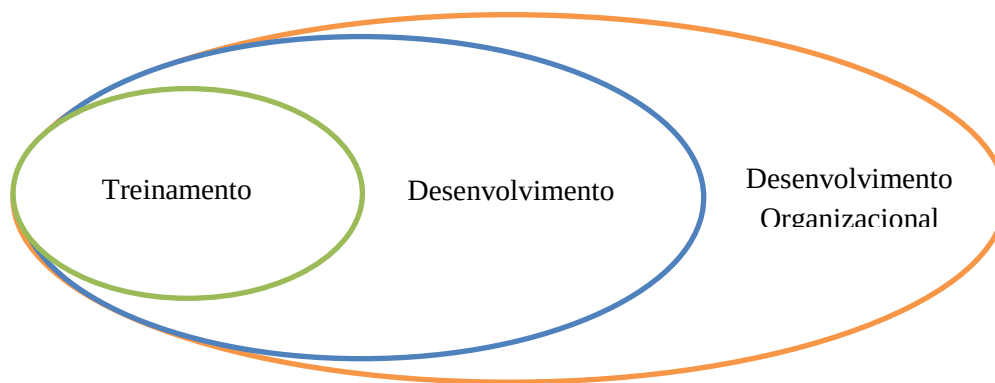


Figura 5: Os Estratos de Formação e Treino de Pessoal

Fonte: Adaptado Chiavenato (2009: 382)

2.8.2. Desenvolvimento de Pessoas

Segundo Chiavenato (2010:394), as organizações do século XX foram estruturadas dentro de padrões de estabilidade, uma característica rígida e mecanicista. Neste modelo, as decisões são centralizadas, com cargos definidos e departamentos funcionais com objectivos específicos. O exemplo típico desse modelo seriam aquelas fábricas do começo do século passado, muito semelhantes a uma complexa e única máquina, onde a ordem é eficiência, produtividade e ritmo de trabalho controlado por mecanismos.

Chama-se a tudo isso um sistema técnico, porque a visão é apenas de coordenar acções humanas para produzir e distribuir uma série de objectos e/ou serviços, em relação com as pessoas, uma organização deste tipo preocupa-se apenas com o dar e quanto dar para que elas façam aquilo que se quer que façam.

Não se fala dos motivos que levam as pessoas a querer participar na organização, nem das suas necessidades e nem daquelas interacções entre as pessoas que não são previstas para o funcionamento da organização, mas que sempre existem de modo espontâneo em qualquer agrupamento de pessoas.

Neste contexto, o desenvolvimento das pessoas está relacionado com a educação e com a orientação para o futuro, isto é, está mais direccionado na evolução pessoal do trabalhador e visa o desenvolvimento da carreira para contribuir para a empresa num

futuro próximo. Assim, todos os trabalhadores podem e devem desenvolver-se, porque com os conhecimentos que o trabalhador vai adquirindo, permite com que haja uma redução na hierarquia e formação de equipas, pelo que todos os trabalhadores passam a ser mais participativos e adquirem maiores responsabilidades.

Outrossim, o desenvolvimento das pessoas, segundo Chiavenato (2010:411), exige métodos e técnicas que podem ser utilizados dentro de uma organização como rotação de cargos, posição de assessoria, aprendizagem prática, integração em comissões, participação em cursos e seminários externos, exercícios de simulação, centros de desenvolvimento internos.

A **rotação de cargos** consiste na movimentação das pessoas em diferentes lugares dentro da organização com o intuito de expandir os conhecimentos, competências e atitudes (CCA). Esta rotação pode ser vertical como promoção temporária, ou horizontal dentro de um mesmo sector, o que é mais comum, e traz vantagens para as pessoas que adquirem novas competências e para a organização que passa a ter trabalhadores multifuncionais.

No caso concreto, o trabalhador portuário deve ter conhecimentos em várias posições no posto de trabalho para melhorar o entrosamento na sua categoria.

Deve ter atitude de polivalência na área de trabalho onde actua, como, por exemplo, pode ser guindasteiro e saber executar outros trabalhos, nomeadamente de portálo, maquinista, estivador etc.

A **posição de assessoria** deixa uma pessoa com grande potencial sob a supervisão de um gerente provisoriamente para ganhar experiência e novos conhecimentos com apoio directo.

A um individuo com alguns conhecimentos laborais, é-lhe delegado por um período de tempo exercer a categoria do seu superior hierárquico quando este por motivos alheios à sua vontade não se encontra no local do trabalho (férias, formação no exterior, doença). É uma forma de avaliação sobre se este pode ou não ser promovido para cargos superiores.

A **Aprendizagem prática**, coloca o trabalhador ou o grupo de trabalhadores em tempo integral na resolução ou desenvolvimento de um projecto, exigindo a aplicação de conhecimentos e cooperação para trabalhar em equipa.

A **Integração em comissões**, isto é a participação em comissões de trabalho, seja na sua tomada de decisão, observação ou pesquisa. Estas comissões normalmente temporárias e de curta duração, são de naturezas desafiadoras e trazem oportunidades de crescimento.

Participação em cursos e seminários externos, é uma forma tradicional de desenvolvimento onde os trabalhadores se sentem motivadas por fazer cursos formais com consultores, formadores ou fornecedores fora da empresa. Normalmente obrigam a altos investimentos das empresas mas os cursos são de grande qualidade. Muitas organizações são adeptas também destes cursos à distância, que dão oportunidade para as empresas com filiais em diferentes países reduzindo custos de deslocamento e hospedagem.

Os **exercícios de simulação**, estes, são estudos de casos, jogos e simulações antigamente utilizados apenas na selecção de pessoas. Os estudos de casos expandem os horizontes para novas ideias ao permitir analisar um problema real e apresentar soluções. Os jogos fazem as pessoas participarem de forma criativa ao competir ao competir em equipas contra outras, criando uma situação de trabalho em equipa contra concorrentes. E as simulações montam cenários para que as pessoas tomem decisões estratégicas com regras previamente estabelecidas.

Para o desenvolvimento fora do cargo, Chiavenato (2010: 413), apresenta duas técnicas principais, a **tutoria ou mentoring** e o **aconselhamento de trabalhadores**.

A tutoria ou mentoring, é o método em que os trabalhadores cotados para promoção aos níveis mais altos recebem tutores para os auxiliar na nova função. O tutor é um orientador, guia e conselheiro na sua formação. No aconselhamento de trabalhadores, o responsável auxilia um trabalhador no desempenho do seu novo cargo. Neste aspecto, é semelhante à tutoria, porém ocorre devido a algum problema, que ao ser identificado claramente, o gerente se esforça para ajudar no desenvolvimento do trabalhador na resolução do problema.

3. Caracterização do Problema em Estudo

3.1. Modelo do Trabalho Portuário no Terminal Multiusos

O modelo do trabalho portuário praticado actualmente no terminal Multiusos, no Porto de Luanda, sofreu alterações relativamente ao anterior, visto que, com a implementação do Decreto nº46/89 de 14 de Agosto que criou o estatuto do Operador de Estiva, o trabalho portuário passou a ser da inteira responsabilidade das empresas de estiva.

De facto, o artigo 2º daquele Decreto diz que “em todo e qualquer terminal a actividade do Operador de Estiva só pode ser desenvolvida por empresas que, nos termos do presente Estatuto e suas disposições regulamentares, estejam especificamente licenciadas para o exercício da actividade nesse Terminal”.

Contudo, mesmo com esta legislação ainda não se vislumbra uma nova realidade, uma vez que no passado a estiva estava ligada à Administração Portuária com um excedente de trabalhadores, o que criou hoje dois grupos de trabalhadores, sendo uns trabalhadores efectivos e outros trabalhadores recrutados (pelas empresas de estiva).

Constituem trabalhadores efectivos aqueles que estão integrados nos recursos humanos do terminal e contratados aqueles que pertencem às empresas de estiva, mas que são recrutados, sem qualquer requisito, no mercado do emprego, os quais são chamados caso haja alguma actividade extra e são remunerados consoante o trabalho efectuado.

Neste contexto, no terminal Multiusos os trabalhadores que aí trabalham uns pertencem à entidade gestora (Multiusos) e outros às empresas privadas (estiva), porém muitos dos trabalhadores pertencentes ao terminal, são provenientes da AP (Administração Portuária), uma vez que antes o pessoal da actividade portuária era concorrencialmente controlada pelo Estado por intermédio da AP e, aquando da concessão do terminal Multiusos, a entidade gestora teve que se responsabilizar pelo património bem como pelos recursos humanos existentes.

3.1.1. Historial do Terminal Multiusos

O Terminal Multiusos foi constituído em 01 de Agosto de 2005, na sequência de um concurso público ganho pela NDS (Nile Dutch Africa Line), tendo sido celebrado um contrato de exploração com a AP do Porto de Luanda por um período de 25 anos.

Surge da fusão de três empresas, nomeadamente Angonave, Cabotang e Secil Marítima, com uma área de exploração de 80.000 m². Aquando do processo de concessão do referido terminal, existiam 1421 trabalhadores, oriundos das empresas que constituíram este terminal. A sua actividade está relacionada com a movimentação de mercadorias diversas.

3.1.2. Efectivo do Terminal Multiusos

No processo de concessão do terminal, em 2005, estavam enquadrados no terminal Multiusos os referidos 1421 trabalhadores, antes controlados pela AP do Porto de Luanda, pese embora ter havido um concurso público.

Em 2007, houve a necessidade de reduzir cerca de 1021 trabalhadores, ficando no terminal nesse ano só 400 trabalhadores. Entretanto, por os despedimentos terem sido feitos sem os formalismos legais e após recursos judiciais, os trabalhadores despedidos voltaram a ser reintegrados em 2011. Contudo devido à idade avançada de alguns trabalhadores, uma parte deles foi reformada, quer por limite de idade, quer por antecipação.

Hoje, o terminal conta com um efectivo total de 600 trabalhadores, sendo que deste número 197 são trabalhadores de estiva, mas pelo volume de trabalho e pela faixa etária destes trabalhadores (37/50) anos, o terminal conta também com o apoio de empresas de estiva externas (Lidiana e Aronds), contratadas sempre que necessário, para reforço laboral.

3.1.3. Apoio Social ao Trabalhador Portuário/Multiusos

Como apoio ao trabalhador do terminal Multiusos, o terminal celebrou contrato com uma Seguradora, celebrando apólice de risco de acidentes dos trabalhadores afectos ao terminal. Pelo que, quando ocorre um acidente e/ou uma anomalia (doença) os trabalhadores estão cobertos em:

- Tratamentos médicos, hospitalização, medicamentos;
- Pagamento do salário durante o período da baixa;
- Pensões por incapacidade;
- Em caso de morte, a família terá direito a pensão estabelecida.

Estes custos são suportados pela companhia de seguros, constituindo os chamados custos directos, pese embora existirem outros, chamados indirectos, que não são transferíveis para a seguradora, como paragem do trabalho, tempo gasto em debates, inquéritos, desmotivação dos trabalhadores, reivindicações de compensações, etc...

Segundo Martins (2001, p.52), são custos directos aqueles que podem ser alocados ou apropriados aos produtos, desde que haja um modo de medição. Neste estudo, na verdade, não existe um produto mas sim um serviço prestado pelo trabalhador e o medidor é a quantidade de horas trabalhadas, informação esta muito importante para o cálculo do custo dos acidentes.

Ainda segundo o autor, os custos indirectos são aqueles que não se conseguem medir e alocar directamente àquele trabalhador que sofreu a lesão corporal em função do acidente, como por exemplo as paragens havidas para a prestação de socorros.

3.1.4. Entrevista no Terminal Multiusos

As entrevistas foram realizadas de maneira directa a dois trabalhadores do terminal sendo um da área das operações e outro da área dos Recursos Humanos.

A mesma seguiu os parâmetros conforme apêndice A, sendo que o registo foi feito através de um questionário, pelo que todos os elementos aqui mencionados são da responsabilidade dos entrevistados.

A entrevista relativa à área administrativa originou a informação sobre o terminal, incluída nos parágrafos 3.1.2 e 3.1.3, precedentes. Seguem-se as informações relativas às questões da área operativa do Apêndice A, complementadas com comentários e considerações, de diversos autores, aplicáveis à temática em análise.

Assim, a primeira questão pretendeu inquirir como era efectuada a contratação dos trabalhadores de estiva a nível do terminal. O interlocutor forneceu a seguinte resposta:

“Sabe-se que Angola saiu de uma economia centralizada para uma economia de mercado, assim, antes os trabalhadores eram recrutados à base de inscrições e postos a trabalhar imediatamente, mudando esse quadro com a chegada do multipartidarismo em que surge uma Lei Geral do trabalho que obriga os trabalhadores a estarem vinculados à entidade patronal por via de celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e que, no caso em apreço, ocorre fruto das concessões dos terminais

portuários levadas a cabo pelo porto de Luanda que transitou o pessoal para os concessionários licenciados.

Estes concessionários, perseguindo os objectivos de modernização das infra-estruturas e dos serviços, apostaram na requalificação do capital humano e terciarização de alguns serviços atendendo ao binómio custo-benefício, embora tenham herdado pessoal de estiva envelhecido.”

Chiavenato 2004, p.87, define que, deste novo cenário da globalização, surge o conceito de Gestão de Pessoas, propondo a descentralização do departamento organizacional, aumentando a sua amplitude de acção e deixando de ser inativo para ser proactivo. Servindo como órgão de staff que presta consultoria interna, para que cada sector possa assumir o seu real papel, que é o desenvolvimento de estratégias de orientação global, visando atingir os objectivos e metas organizacionais e a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores.

A segunda questão baseou-se em saber se o terminal teria algum programa específico para a formação e treino dos trabalhadores de estiva após a sua contratação?

A esta pergunta foi respondido que sim.

Na terceira pergunta, pretendeu-se saber como era composto o programa de treino no terminal, o seu período e metodologia e quem ministrava as formações de treino?

Em resposta o interlocutor disse que “o programa de formação no terminal é composto por 03 (três) fases a saber:

1ª a formação na área correspondente;

2º o estágio monitorizado, e

3ª a avaliação e enquadramento na mesma área sob uma proposta de integração e/ou promoção cuja periodicidade varia entre um e dois anos, sendo que as metodologias usadas são a avaliação teórica e prática seguida da entrega de diplomas e o estágio profissional.

O treino é ministrado por empresas brasileiras e portuguesas subcontractadas, bem como no Centro de Formação do Porto de Luanda.

Relativamente à quarta questão disse que após a contratação, o pessoal é submetido a testes psicotécnicos por empresas especializadas subcontractadas para o efeito, sendo que

o pessoal da área administrativa é treinado no Centro de Formação do Porto, enquanto que o pessoal operativo e técnico eram treinados por empresas especializadas brasileiras e portuguesas versadas na matéria. As técnicas de formação e treino usadas eram as aulas audiovisuais, as aulas presenciais nos navios e com os equipamentos recorrendo às tecnologias de informação e comunicação disponíveis.

Relativamente à questão de saber se o terminal tem algum retorno do treino realizado e se existe algum registo, o entrevistado respondeu, claro que tem retorno do treino realizado! Basta olhar para os resultados conseguidos até hoje, melhor controlo e gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e dos processos, redução significativa do tempo de permanência dos navios no porto com incidência benéfica no bolso do consumidor, pois contribui para a redução dos preços dos produtos praticados pelos importadores já que diminuem as sobre estadias e o desembaraço alfandegário no terminal; o controlo e extinção dos furtos e roubos traduzindo-se em um melhor serviço de qualidade prestado ao cliente. Tais registos podem ser encontrados em relatórios quer nos recursos humanos, quer nas operações e nas mais diversas áreas que compõem a gestão do terminal.

Como é avaliado o treino quanto ao seu desempenho? O qual, em resposta, disse:

“ A resposta anterior atende esta pergunta; todavia, a eficácia dos serviços prestados e a satisfação do cliente são fortes indicadores do desempenho alcançado pelo controlo e supervisão dos processos e dos métodos utilizados catalisadores do empenho do pessoal aliado às condições de trabalho proporcionadas”.

Outra forma de avaliar o desempenho são as médias de descarga/produção de cada tipo de produtos previstas pelo Porto de Luanda entidade concedente, que o terminal como concessionário deve realizar para o alcance das metas bem como também a redução sistemática dos acidentes de trabalho e doenças profissionais são fortes indicadores da aprendizagem dos processos e aplicação prática dos conhecimentos adquiridos / transmitidos no decurso de tempo.

Na sequência da entrevista, perguntou-se se achava importante a empresa ter um programa de treino, tendo respondido o seguinte

“Com certeza que é necessário e de suma importância a empresa ter um programa de treino contínuo, se quiser continuar a afirmar-se no mercado nacional e de ter perspectiva de internacionalização como uma empresa conceituada, idónea, respeitável

e cada vez mais digna de aceitação, destacando-se dos seus concorrentes pelo seu Know-how já que o capital humano sendo cada vez mais sofisticado profissionalmente aperfeiçoado é o factor chave e primordial do sucesso da organização a todos os níveis”.

3.2.Caracterização da Situação em Estudo no Terminal Polivalente

3.2.1. Historial do Terminal Polivalente

O terminal Polivalente, cuja gestão está a cargo da Empresa de Transporte Urbana e Cargas, Unidade Económica Estatal – UNICARGAS, foi criada através do despacho nº5/88 de 6 de Fevereiro de 1988 do Ministério dos Transportes.

Aos 14 dias de Fevereiro de 1991, foi assinado e homologado pelo Sr. Ministro dos Transportes o contrato de concessão do Terminal de Cargas Geral II, actual terminal Polivalente do Porto de Luanda, que operam navios de grande porte com diversas mercadorias, viaturas, contentores, sacaria, etc..

Em Janeiro de 2005, após realização de um concurso público internacional, a UNICARGAS recebeu uma nova concessão de 20 anos para explorar o terminal Polivalente do Porto de Luanda que é considerado reserva especial do Estado, isto é, pelo resultado excelente do serviço efectuado durante a primeira concessão.

3.2.2. Características Gerais – Infra-estruturas

São as seguintes as características principais da infra-estrutura concessionada:

Área total-----178.641 m²;

Terraplenos-----168.141 m²;

Área de Armazenagem----- 10.500 m²;

Cais Acostável----- 536 m²

Calado (Profundidade)----- 10 m

Assim, de acordo com o trabalho realizado, optou-se por analisar no terminal Polivalente a questão relativa aos EPIs utilizados, bem como os riscos a que os trabalhadores estão expostos diariamente no local de trabalho.

Neste contexto, através de conversa tida com a Direcção do Terminal e com alguns trabalhadores de base, foi possível observar alguns pontos referentes às questões de segurança no trabalho e algumas sinalizações de segurança utilizadas como forma de alertar quanto aos riscos de acidentes.

3.3.Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho

O tema Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) abrange um conjunto de normas e regulamentos que visam a melhoria das condições de trabalho e do meio ambiente de trabalho, tendentes a salvaguardar a saúde e integridade física do trabalhador, assim como a aplicação consciente dos princípios, métodos e técnicas da organização do trabalho, conducentes à redução dos riscos profissionais (Art.3º do Decreto nº 31/94 de 05 de Agosto de 1994)⁵.

Por segurança no trabalho, entende-se o conjunto de actividades que permitem estudar, investigar, controlar e aplicar os métodos e meios técnicos organizativos que garantam condições seguras, higiénicas e confortáveis no trabalho, como também, das disposições jurídicas-normativas de protecção no trabalho (Art.3º do Decreto nº 31/94 de 05 de Agosto de 1994). Nesta definição, podemos relevar que são levados em consideração o estudo e investigação relativamente às normas de segurança no local de trabalho, bem como às suas condições de higiene.

Para se atingir a segurança no trabalho é então necessário identificar os riscos de acidentes no local de trabalho, sua avaliação e a eliminação ou redução dos mesmos para um nível tolerável, mediante a aplicação de medidas organizativas e meios técnicos para a sua prevenção e protecção.

Sobre o termo segurança, entende-se a percepção de se estar protegido de riscos, perigos ou perdas. A segurança é um bem comum, deve ser divulgada no seio da empresa e assegurada através de um conjunto de medidas convenientes.

⁵ Baseado na Convenção 137 da OIT

Entretanto, a segurança deve agrupar outros conceitos obrigatórios, como continuidade, confiabilidade, onde podemos distinguir a maior diferença entre a segurança e a confiabilidade é de que a segurança deve fazer exame ao cliente das acções dos agentes maliciosos activos que tentam causar a destruição, no passo que a confiabilidade trata-se da qualidade do sistema que permite confiar justificadamente no serviço oferecido.

3.3.1. Norma Reguladora n.º 29 da República Federativa do Brasil

A NR – Norma Reguladora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, diploma legal vinculativo no Brasil, tem por objectivo regular a protecção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros aos acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

As disposições contidas nesta NR aplicam-se aos trabalhadores portuários em operação tanto a bordo como em terra, assim como aos demais trabalhadores que exerçam actividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo, situados dentro ou fora da área do porto organizado.

Esta norma apresenta três partes, sendo as duas primeiras grandes prioridades relaciona-se com o ambiente que existia nos portos na falta ou com exíguos meios de protecção dos trabalhadores quanto a acidentes e doenças profissionais bem como o atendimento com urgência em caso de acidente. A terceira parte está relacionada com o que se pretende atingir com os portos no que tange à melhoria do ambiente do trabalho.

Pretende-se com este trabalho conhecer melhor o alcance do conceito de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho e da sua importância para os trabalhadores da empresa portuária, devendo sensibilizar os trabalhadores quanto à importância da adopção de medidas de Higiene, Segurança no Trabalho na gestão quotidiana do porto bem como o uso adequado do equipamento de protecção individual.

3.4.Acidentes de Trabalho

O conceito de acidente de trabalho engloba toda a ocorrência indesejável, inesperada que interfere no desenvolvimento normal de uma tarefa e que pode causar lesões físicas e mesmo a morte, danos materiais e perda de tempo.

Nesta linha de pensamento, a definição legal de acidente de trabalho, definido pelo decreto nº31/94, de 5 de Agosto de 1994 que consagra o sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, no seu capítulo I secção II artigo 3º g) é como se segue:

“Acidente de trabalho é o acontecimento súbito que ocorre pelo exercício da actividade laboral ao serviço da empresa e que provoque no trabalhador lesão ou danos corporais de que resulte incapacidade parcial ou total temporária ou permanente para o trabalho ou a morte”.

Estes, são os maiores desafios para a integridade e saúde do trabalhador.

Porém, constata-se que, com frequência, os acidentes de trabalho ocorrem não por falta de normas, mas por falta de cumprimento das normas de segurança, nomeadamente a falta do uso dos EPIs que visam à protecção da integridade física do trabalhador no desempenho das suas actividades.

Contudo, o acidente não pode ser apenas tratado quando apenas há ferimentos, morte ou lesão, mas deverá ter sido tomado em conta antes de tal suceder.

O importante aqui é a prevenção para evitar a ocorrência de acidentes no trabalho, com todas as suas nefastas consequências, ferimentos, lesões, incapacidades e até a morte.

De acordo com De Cicco (1982), é considerado acidente do trabalho:

“Toda ocorrência indesejável, inesperada ou não programada, que interfere no desenvolvimento normal de uma tarefa que pode causar, perda de tempo e/ou danos materiais ou ambientais e/ou lesões físicas até a morte ou doenças nos trabalhadores, ou as três coisas simultaneamente”.

Segundo o depoimento recolhido de um trabalhador de cais do terminal Polivalente, apurou-se que, no passado, houve muitos acidentes no referido terminal devido à não sinalização dos locais, à fraca iluminação no terminal e à falta adequado do uso dos EPIs, com a consequência da morte de dois colegas por atropelamento de máquinas⁶, tendo esses acidentes ocorrido quando os mesmos prestavam serviços na oficina e no cais de conferência de contentores.

Outrossim, acidente de trabalho não é só aquele que ocorre no local de trabalho, também considera-se acidente quando ocorre no exercício do trabalho ao serviço da empresa de acordo com as seguintes circunstâncias, conforme De Cicco (1982):

⁶ReachStackers

- Qualquer tipo de lesão, quando ocorre no local e no horário de trabalho e quando a caminho ou na volta do trabalho, fora dos limites da empresa e fora do horário de trabalho, fora do local da empresa, mas em função do trabalho.
- Doenças profissionais ou do trabalho: aquelas que são adquiridas em determinados ramos de actividade e que são resultantes das condições especiais em que o trabalho é realizado

Assim, no concenrente aos portos que se caracterizam com as actividade que veem crescendo dia após dia, com as inovações tecnológicas, desenvolvimento de novos métodos de descarga e carregamento de mercadorias, permitindo que estas inovações tornem a realização das actividades portuária cada vez mais rápida e de fácil execução, embora que também ser muito complexo, motivos pelo qual urge necessidade em formar o trabalhador em todas vertentes (equipamentos e segurança).

3.4.1. Origem dos acidentes de trabalho

Campos (2001), mostra que a origem dos acidentes de trabalho é causada por actos ou condições inseguras mais ligados a factores humanos. É mais comum o acidente de trabalho ocorrer quando o trabalhador estiver em condições deficientes no seu posto de trabalho, i.e. não tiver nenhuma protecção, desconhecer as regras de prevenção, quando mil perigos o espreitam ao longo da sua jornada laboral.

3.4.2. O que são os actos inseguros

De acordo com De Cicco (1982), actos inseguros são aqueles que ocorrem de forma anormal relativamente à não observância das normas recomendadas.

Os trabalhadores estão constantemente expostos a diversos perigos de acidente, este facto depende somente da própria pessoa que pode reverter esta situação.

Assim como os actos inseguros dependem do próprio homem, podem ser tratados, segundo Zochio (2002), como actos conscientes, quando as pessoas sabem que estão exposto ao perigo; como actos inconscientes, aqueles onde as pessoas desconhecem o perigo a que estão sujeitos; e como actos circunstanciais, aquelas em que o homem

conhece ou desconhece o perigo a que está exposto, mas algo forte as leva à prática da acção insegura.

Nesta senda de ideias, para a prevenção dos actos inseguros é necessário o treino do pessoal, pois conhecendo antes as causas que levam o trabalhador a praticá-lo mudam assim o seu comportamento.

De Cicco (1982), explica que existem três grandes grupos de causas do acto inseguro sendo:

- Inadequação entre homem e função: Alguns trabalhadores cometem actos inseguros por não apresentarem aptidões necessárias para o exercício da função. Um operário com movimentos excessivamente lentos poderá cometer muitos actos inseguros, aparentemente por distração ou falta de cuidado, pois pode ser que a máquina que ele opere exija movimentos rápidos. Este operário deve ser transferido para um outro tipo de trabalho adequado às suas características.
- Desconhecimento dos riscos da função e/ou da forma de evitá-los: É comum um operário praticar actos inseguros, simplesmente por não saber outra forma de realizar a operação ou mesmo por desconhecer os riscos a que se está expor.
- Sinal de desajustamento: O acto inseguro está relacionado com certas condições específicas de trabalho, que influenciam o desempenho do indivíduo. Incluem-se, nesta categoria, problemas de relacionamento com chefia e/ou colegas, política salarial e promocional imprópria, clima de insegurança com relação à manutenção do emprego, etc. Tais problemas interferem com o desempenho do trabalhador, desviando sua atenção da tarefa, expondo-o, portanto, a acidentes.

3.4.3. Condições Inseguras

No pensamento de Zocchio (2002), são condições inseguras no ambiente de trabalho, aquelas que comprometem a segurança, nomeadamente as falhas, defeitos, irregularidades técnicas, carência de dispositivo de segurança, que podem por em risco a integridade física bem como a saúde das pessoas.

Todavia, as condições inseguras do local de trabalho podem ser evitadas desde que a empresa proceda à sensibilização dos seus técnicos de segurança e supervisores de equipa no sentido de pesquisarem essas condições inseguras antes de ocorrer qualquer acidente e tomar as devidas precauções para corrigi-las.

De acordo com Ribeiro Filho (1974), o Supervisor, em contacto diário com seus subordinados, está em excelente posição para actuar junto deles, a fim de que adquiram uma mentalidade de segurança evitando, assim, a prática de actos inseguros, e por outro lado, ele é também responsável pela remoção das condições inseguras existentes na sua área de trabalho.

Segundo Zocchio (2001), como exemplo de outras condições inseguras podemos ainda destacar: a falta de dispositivos de protecção em máquinas e outros equipamentos; dispositivos de protecção existentes mas em más condições; falhas de processo ou método de trabalho; EPI não fornecido pela empresa ou inadequados ao risco que deveria neutralizar; nível de iluminação insuficiente para trabalhar; exposição a produtos perigosos, etc..

Na verdade, o autor relata que todas essas condições citadas podem existir dentro de um ambiente de trabalho, como também podem ser criadas, durante a execução das tarefas, através de descontrolo, desorganização, precipitação ou, muitas vezes pela negligência dos trabalhadores.

Entretanto, as condições inseguras podem associar-se directamente aos actos inseguros, isto porque os trabalhadores ao verificarem as condições inseguras, não reagem a isso e continuam a praticar a sua tarefa, podendo associar-se o acidente à classificação de condição insegura aliada ao acto inseguro. Para que isso não aconteça, é necessário que o trabalhador avise os seus supervisores das más condições de trabalho e se recuse a executar o serviço para a sua própria segurança.

Com base no pensamento de Michael (2001), entende-se que a melhor forma de prevenção dos acidentes é eliminar os actos e condições inseguras no ambiente do trabalho portuário.

Dentro das medidas preventivas, o autor identificou as seguintes: eliminar os actos inseguros por meio de selecção profissional, exames médicos adequados, formação, comunicação interna e reforço positivo; eliminação das condições inseguras por meio de

mapeamento de áreas de risco, análise profunda dos acidentes e apoio total da administração, ao mais alto nível.

3.5.Equipamentos de Protecção Individual

De acordo com a NR6 – Norma Reguladora 6, da República Federativa do Brasil, que regula os Equipamento de Protecção Individual, é considerado Equipamento de Protecção Individual – EPI, todo o dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à protecção de riscos susceptíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. O uso deste equipamento deve ser obrigatório em qualquer actividade onde possam ocorrer acidentes nos locais de trabalho, tais como: nas áreas portuárias, na construção civil, indústria, aeroportuária, operação química, tecelagem etc.

De acordo com Oliveira Ayres e Peixoto Corrêa (2001), os EPIs desempenham importante papel na redução das lesões provocadas pelos acidentes do trabalho evitando também muitas doenças profissionais.

Claro que os EPIs não evitam os acidentes de uma forma tão eficaz como a protecção colectiva. Apenas diminuem ou evitam lesões que podem decorrer de acidentes individuais.

O seu uso, de acordo com Pinto, Abel (2009) e não só, deve ser uma obrigatoriedade nos locais de trabalho. Os EPIs devem estar em bom estado de conservação bem como necessitam de revisão e limpeza periódicas.

Deve ser dado treino adequado para que o trabalhador adquira a maneira correcta da sua utilização, manutenção e limpeza.

Os Equipamentos de Protecção Individual adequados devem ser distribuídos gratuitamente a todos os trabalhadores pelas suas entidades patronais, fiscalizando a obrigação da sua utilização diária.

A protecção individual no contexto actual é um quesito obrigatório na actividade portuária, e não deve ser vista como uma questão de escolha. Os atropelamentos na área portuária e quedas de alguns objectos, são responsáveis pelos acidentes na área portuária e estes podem ser evitados com o uso de equipamentos de protecção individual como capacete, botas e colete reflector.

3.6. Uso dos EPIs em Angola

O uso dos EPIs em Angola, é uma exigência das poucas legislações vigentes em Angola (decreto nº31/94, de 5 de Agosto de 1994), pelo que o não cumprimento pelo empregador poderá acarretar, para além de multas, responsabilidade civil e penal.

Como em todas as relações empregadoras/empregados, os trabalhadores têm os seus direitos e deveres e aqui não é diferente, sendo responsabilidade dos trabalhadores usarem correctamente os EPIs, e apenas durante o trabalho, mantendo-os sempre em boas condições de uso e conservação.

Segundo ainda a referida lei, é obrigação da entidade patronal fornecer gratuitamente os EPIs adequados ao risco do trabalho em perfeito estado de conservação e funcionamento, fiscalizar e exigir o seu uso, substituindo-os quando danificados ou extraviados, responsabilizar pela higienização e manutenção periódica e comunicar ao Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social – MAPTSS qualquer irregularidade detectada.

Os EPIs são usados pelos trabalhadores de acordo com a finalidade a que se destinam, sendo estes responsáveis pela sua conservação, segurança, devendo para todos efeitos comunicar à entidade empregadora qualquer defeito que o torne impróprio para o uso e cumprir com as determinações sobre o uso adequado.

Os EPIs existem para protegerem a saúde do trabalhador e devem ser testados e aprovados pela autoridade competente, MAPTSS, para comprovar sua eficácia. Pelo que demonstramos em Anexo B) os EPIs mais usados nos postos de trabalho.

A lei determina que os EPIs sejam aprovados pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, mediante certificação. Devendo para o efeito as entidades patronais ceder estes equipamentos aos empregados a custo zero.

A lei estabelece também que é obrigação dos empregados usarem os equipamentos de protecção individual onde houver risco, assim como os demais meios destinados a sua segurança.

3.6.1. Capacete

A função do capacete é proteger o crânio e o pescoço em trabalhos onde haja risco de contacto com partes giratórias ou móveis de máquinas, protegem contra riscos de origem térmica, respingos de produtos químicos, impactos externos provenientes de quedas ou projecção de objectos, choques eléctricos e riscos provenientes de fontes geradoras de calor nos trabalhos contra incêndio, este EPI, é de uso obrigatório para todas as funções na actividade portuária.

3.6.2. Protector Auditivo

Utilizado para protecção dos ouvidos nas actividades e nos locais que apresentem ruídos excessivos de acordo com as normas estabelecidas, serve para evitar algumas doenças tais como: perda auditiva, cansaço físico, mental, stress, pressão arterial irregular, impotência sexual nos homens e descontrolo hormonal nas mulheres, excesso de nervosismo. Para a sua utilização, esta protecção, é recomendada durante todo período laboral.

3.6.3. Luvas de Protecção

As luvas de protecção, são utilizadas para protecção contra produtos abrasivos⁷, escoriantes⁸. Existem vários tipos de luvas no qual para cada tipo há uma utilização correcta, como para os serviços portuários, as mais utilizadas são as de protecção tipo vaqueta fabricadas com algodão.

Assim, para evitar algumas doenças que possam surgir no funcionário, é necessário o uso desta protecção mediante cada tipo de serviço.

3.6.4. Colete

Colete reflector, é um EPI que proporciona a alta visibilidade para os trabalhadores serem vistos em qualquer hora e a uma distância aceitável, os trabalhadores contam com a maior visibilidade e brilho usando coletes com reflectores que alertam quando o trabalhador esteja no seu posto de trabalho.

As cores altamente brilhantes ajudam a identificar a pessoa em serviço evitando assim acidentes no local do trabalho.

⁷Substâncias muito duras que servem para polir.

⁸ Coisa desprezível, ferir superficialmente.

3.6.5. Calçado de Segurança

EPI de segurança utilizado para proteger os pés, dedos dos membros inferiores e as pernas contra cortes, perfurações, escoriações, quedas de objectos, calor, frio, penetração de objectos, humidade, produtos químicos. Este é um dos EPI mais comum nas empresas pese embora haver algumas entidades patronais que ignoram essa utilização. Também proporcionam isolamento contra electricidade.

Podemos encontrar no mercado diversos tipos de calçados de segurança para os trabalhadores.

3.6.6. Óculos

São utilizados para evitar perfuração dos olhos quando se efectua cortes de arames, cabos, retirada de partículas sólidas e os agentes agressivos que possam prejudicar os olhos.

Pode-se também utilizar óculos com lente de tonalidade escura, para além das protecções já citadas podem também proteger os olhos dos raios ultravioletas principalmente utilizados em trabalhos de soldadura eléctrica.

3.6.7. Vias Respiratórias

Com o objectivo de proteger a saúde do trabalhador, a legislação angolana, determina que o empregado receba toda a defesa possível quando exposto a agentes químicos.

Agentes Químicos são riscos ambientais existentes no ambiente do trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Assim, para protecção plena da saúde do trabalhador faz-se necessária a utilização de um equipamento de protecção individual específico para preservação da saúde respiratória.

Protector respiratório, que previne problemas pulmonares e das vias respiratórias, e deve ser utilizado em ambientes com poeiras, gases, vapores ou fumos nocivos.

3.6.8. Máscara de Soldar

Protege a face contra impactos de partículas, respingos de produtos químicos, radiação (infravermelha e ultravioleta) e o fuscamento. É imprescindível que o soldador utilize este equipamento de protecção individual, uma vez que se trata de uma actividade de imenso risco para a face e os olhos.

Tem a função essencial de proteger o trabalhador dos fumos de soldaduras, que são partículas sólidas produzidas em consequência da vaporização e derretimento do eléctrodo consumível. Os fumos de soldaduras ocasionam geralmente irritação do aparelho respiratório, podendo ocasionalmente acarretar febres por fumo metálico.

3.6.9. Aventais

Aventais de couro, que protegem de impactos, gotas de produtos químicos, choque eléctrico, queimaduras e cortes. Devem ser usados em trabalhos de soldagem e corte a quente. Este tem por objectivo em proteger o tronco relativamente aos produtos químicos, evitar que a roupa usada seja contaminada etc.

3.7. Treino para o uso dos EPIs

Tal como nos outros aspectos, deve ser obrigatório para o empregador dar treino aos seus trabalhadores para a utilização do EPI.

Com treino, o trabalhador certamente irá dar valor ao uso destes equipamentos relativamente à protecção contra os acidentes de trabalho a que constantemente está exposto.

De acordo com Oliveira Ayres e Peixoto Corrêa (2001), é importante que o trabalhador tenha conhecimento que:

- é necessário que participe nos programas de prevenção de sua empresa, a fim de que possa, conscientemente, valorizar o uso dos EPIs;
- é desejável que o EPI seja confortável, que se adapte ao esquema corporal do usuário e tenha semelhança com objectos comuns;
- deve-se deixar ao trabalhador a escolha do tipo de sua preferência, até mesmo quando a certa característica, como a cor, quando a empresa tiver seleccionado e adquirido mais de um tipo e marca para a mesma finalidade;
- a experiência tem demonstrado que se o trabalhador compreender que o EPI é um objecto bom para si, destinado a protegê-lo, mudará de atitude, passando a considerá-lo como algo de sua estima e, nesse caso, as perdas ou danos por uso inadequado tendem a desaparecer;

- o empregador e/ou o supervisor deverão ser tolerantes na fase inicial de adaptação, usando a compreensão e dando as necessárias explicações ao trabalhador, de forma que, aos poucos, vá consciencializando o trabalhador da utilidade do uso do EPI. As ameaças e atitudes coercivas provocarão traumas e revoltas no empregado.

Existem EPIs para protecção praticamente para todas as partes do corpo, como podemos constatar em alguns exemplos.

3.8. Estudo de Caso

A partir da revisão bibliográfica, foi possível observar as condições expostas aos trabalhadores e os riscos a que os mesmos estão sujeitos pelo não uso dos equipamentos de protecção individual. De realçar que, embora as questões de segurança sejam antigas, continuam a serem observadas omissões e falhas no uso dos EPI nos dias de hoje.

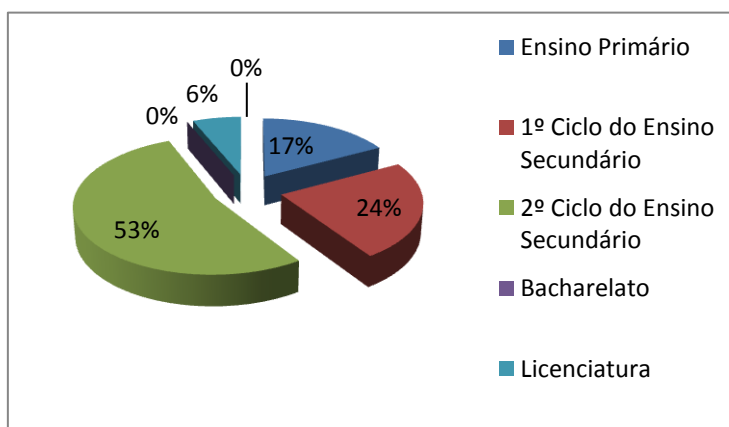
Segundo VENDRAME 2001, a maioria dos acidentes de trabalho ocorrem não por falta de legislação, mas devido ao não cumprimento das normas de segurança, bem como da falta de fiscalização das entidades patronais.

Para melhor avaliar as condições de segurança associadas ao uso dos EPI no Terminal Polivalente do Porto de Luanda, preparou-se um inquérito que foi dirigido a um total de 64 trabalhadores, que apesar de possuírem basicamente as mesmas características, apresentaram resultados diferentes, visto que as questões de segurança ainda não são factores preponderantes para alguns trabalhadores.

A estrutura do inquérito consta do Apêndice B, sendo que a recolha das respostas foi acompanhada pela realização de pequenas sessões de informação e esclarecimento que nos permitiram acrescentar algumas explicações sobre os resultados apurados.

Em seguida, serão apresentados os resultados do inquérito, suportado nos gráficos apresentados nas Figuras 06 a 14, abordando os diferentes temas indicados.

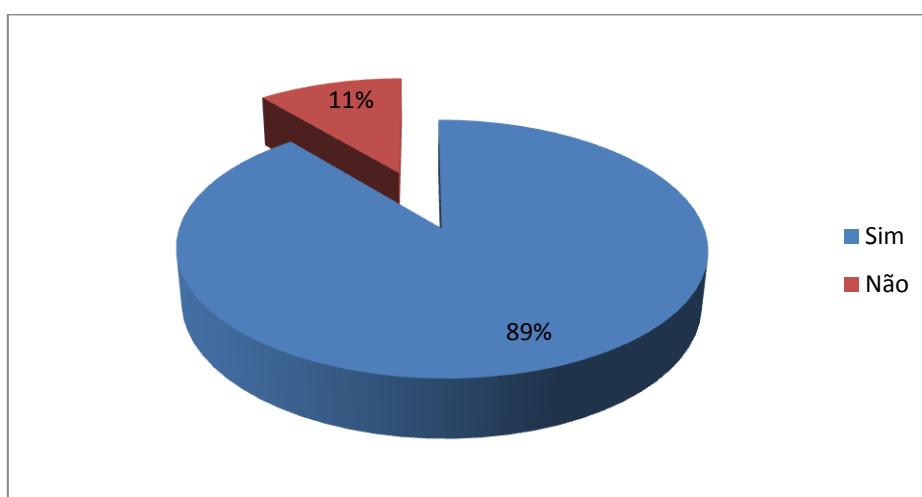
Figura 6: Níveis de Escolaridade



Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

No passado, era notório encontrar nas actividades portuárias um número elevado de trabalhadores com baixo nível de escolaridade, coisa que não se regista nos dias de hoje conforme o gráfico acima ilustrado onde podemos observar que dos 64 trabalhadores que responderam as perguntas, registou-se que 53% são detentores do 2º Ciclo do Ensino Secundário, 24% possuem 1º Ciclo do Ensino Secundário, 17% possuem o Ensino Primário, 6% Licenciados, 0% em Bacharelato igual número de Doutorados.

Figura 7: Conhecimento de Acidentes de Trabalho



Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

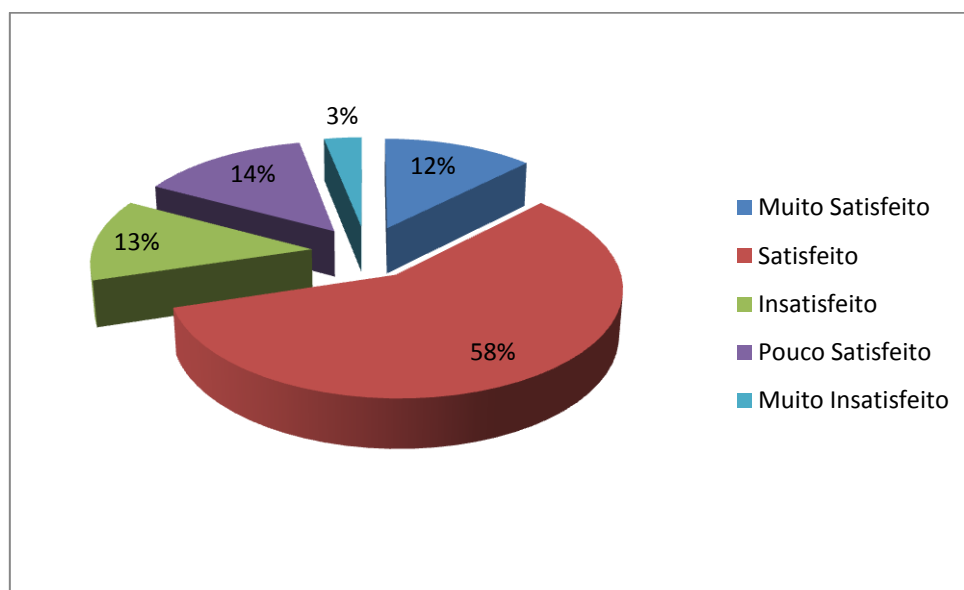
Como foi referido atrás, o acidente de trabalho não é apenas aquele que se apresenta logo da primeira vista porque existem também acidentes de trabalho que dificilmente são diagnosticados no momento, são ocorrências que surgem no local do serviço e com efeitos que se vão manifestar ao longo do tempo, pelo que, na vida de um trabalhador dependentemente do trabalho que desenvolve podem-se observar bastante tempo depois

do ocorrido lesões corporais, perturbações funcionais ou doenças que levam até ao óbito, afastamento temporário ou definitivo. Estes acidentes são acontecimentos que podem acontecer no trabalho no qual os médicos na altura são incapazes de diagnosticar, podendo ocasionar depressões ou outras traumas.

É do conhecimento de todos, que acidentes de trabalho constituem um problema grave de saúde pública em todo mundo. Porquê? por causarem atrasos funcionais, serem potencialmente incapacitantes, por vezes fatais, e tudo isto acarreta graves consequências sociais e económicas na vida das empresas e dos trabalhadores.

Relativamente a acidente de trabalho, 89% trabalhadores responderam saber do que se trata e 11% disseram não saber o que é um acidente de trabalho. É pois importante intensificar aqui a formação para que todos saibam o que é um acidente e saberem também prevenirem-se, bem como usar dos seus direitos em caso de acidente.

Figura 8: EPIs Distribuídos pelo Terminal



Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

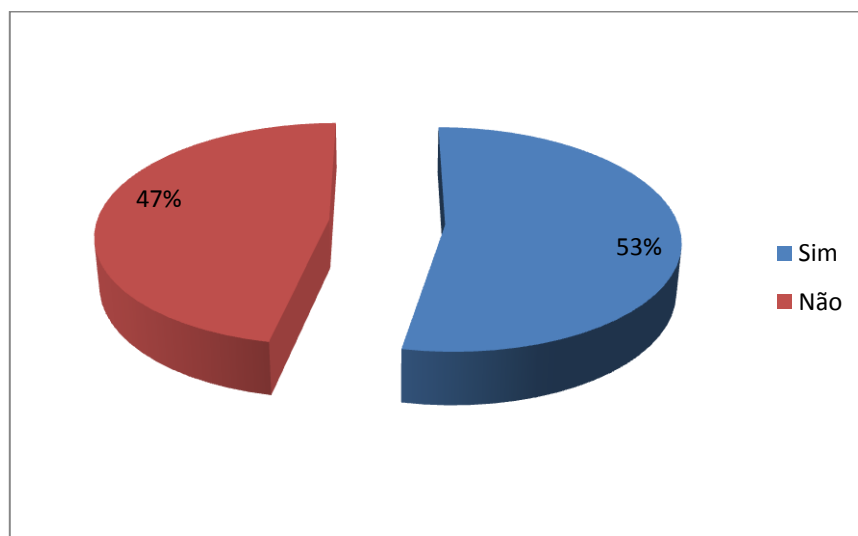
Aqui 12% dos trabalhadores estão muito satisfeitos com os EPIs fornecidos pelo terminal, 58% estão satisfeitos, 14% estão pouco satisfeitos, 13% estão insatisfeitos e 3% estão muito insatisfeitos. São poucos os trabalhadores que se manifestaram muito insatisfeitos, com motivos desconhecidos, porque no momento ninguém comentou o porquê desta insatisfação, no entanto presume-se que sejam daqueles trabalhadores que revelam baixos índices de adaptação.

O terminal distribui de acordo as actividades profissionais botinas em couro, capacetes, luvas, protectores auriculares e coletes reflectores.

Neste terminal foi possível também observar que os EPIs são adquiridos, conservados e distribuídos criteriosamente sob controlo dos serviços de segurança, porém para evitar o uso anárquico e de forma incorrecta, este sector deve estabelecer um melhor sistema de controlo e distribuição.

Outrossim, a conservação dos EPIs é muito importante para a segurança do trabalhador bem como pode ser uma mais-valia para economia do terminal. Sendo um equipamento de uso individual, cada trabalhador deve ter à sua guarda o seu equipamento, cabendo-lhe a responsabilidade do uso e conservação. Assim, urge a necessidade em cada individuo possuidor do EPI receber instruções adequados com intuito de saber como guardá-lo, como e onde deve ser usado e quando pode ser substituído.

Figura 9: Treino no Terminal

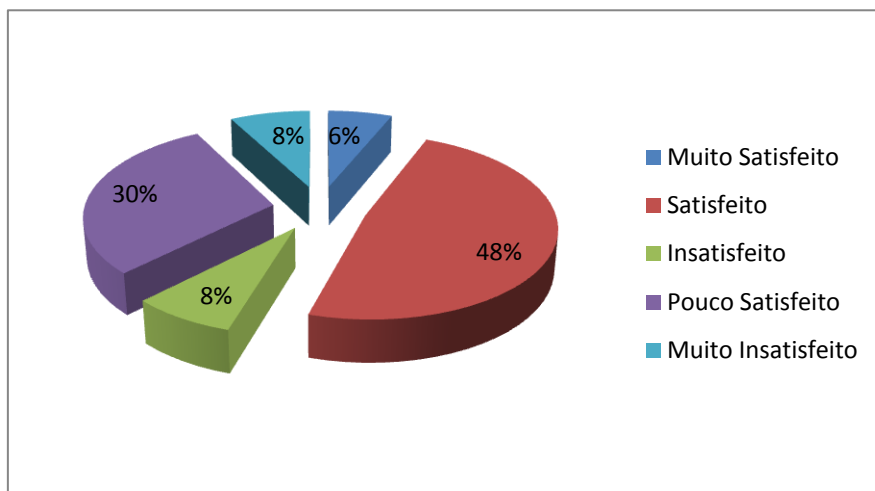


Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

O treino dos trabalhadores de uma organização é uma questão que deve ser considerada com a maior acuidade, uma vez que é deste processo que a organizações e torna cada vez mais segura e eficiente, i.é. os trabalhadores deverão estar em constante processo de treinamento.

Aqui pode-se observar que, quanto à existência de treino, 53% responderam positivamente, enquanto 47% responderam não terem recebido qualquer formação sobre a utilização dos EPIs.

Figura 10: Instruções Recebidas para o Uso dos EPIs

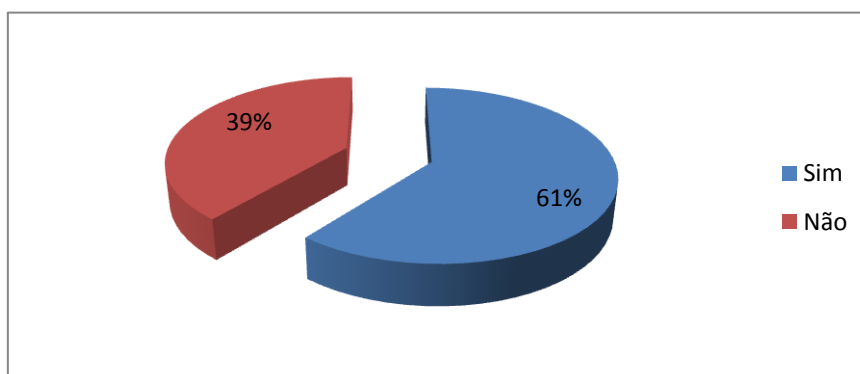


Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

Relativamente ao treino recebido para a utilização correcta dos EPIs, 8% de trabalhadores responderam estarem muito satisfeitos, 48% estão satisfeitos, 8% estão insatisfeitos, 30% pouco satisfeitos e 8% muito insatisfeitos. O índice elevado de insatisfação, segundo depoimento dos trabalhadores, surge pelo facto dos treinamentos não serem constantes e a falta também de esclarecimentos no que toca às dúvidas que persistem no seio dos trabalhadores do terminal.

Percebe-se também que há uma grande dificuldade na implementação das questões de segurança, quiçá mesmo pela mentalidade dos trabalhadores que por muitas vezes não consideram as instruções de segurança importantes, por não saberem os procedimentos que são transmitidos, acharem ser um incómodo seguir as normas de segurança e, desrespeitando assim as mesmas contribuem para um aumento do número de acidentes.

Figura 11: Importância dos EPIs

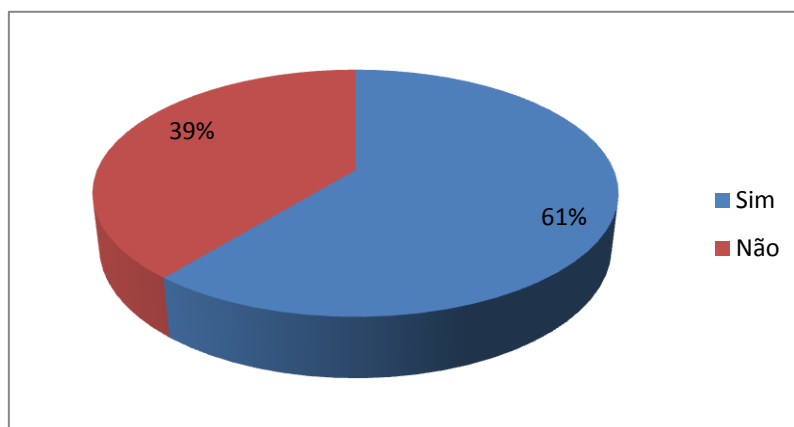


Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

A exigência do uso do equipamento de protecção por normas internas, a lei diz que a empresa (terminal) é obrigada a fornecer gratuitamente o equipamento e de acordo com a actividade no local de trabalho. A lei diz ainda que a empresa deve dar o treino devido ao empregado e deve também exigir o uso do referido equipamento para uma maior segurança do trabalhador. Em caso do não cumprimento das orientações dadas pela entidade patronal para os empregados no uso obrigatório, estes podem e devem ser penalizados de acordo com as normas existentes na empresa.

Quanto à importância do EPI, a maior parte dos trabalhadores admitiu reconhecer a importância da protecção individual. Dos 64 trabalhadores entrevistados, 61% acreditam na importância dos EPIs, isto é, reduzem os riscos de acidentes, e 39% demonstraram dúvidas quanto a importância dos EPIs. No local foi possível ver a preocupação dos trabalhadores a procurarem o equipamento de protecção, sem que sejam obrigados a usá-los.

Figura 12: O Uso dos EPIs Diminui Riscos



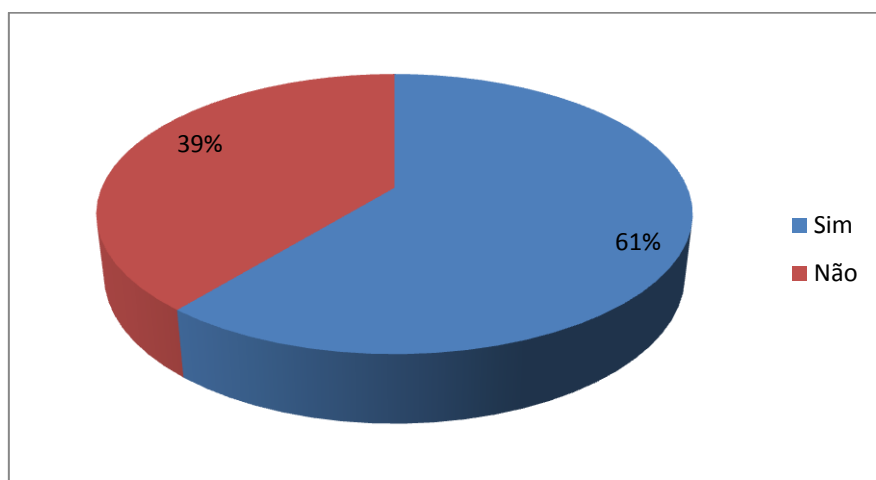
Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

Os trabalhos nas áreas portuárias configuram riscos elevados. Estes riscos são agravados pelas condições que um terminal se apresenta, os tipos de navios que aí operam, a iluminação, os equipamentos, os métodos de trabalho dos seus trabalhadores, situações não previstas, enfim um sem número de variáveis difíceis de gerir.

Segundo o pensamento de MESQUITA (1999), os riscos podem ser minimizados através do uso de EPIs, mas muitas entidades não fornecem com regularidade os EPIs aos trabalhadores e não orientam quanto ao seu uso, principalmente devido a falhas de comunicação. Por isso são utilizados de forma inadequada, insuficiente ou ineficaz, o que pode causar segundo alguns relatos dos trabalhadores reacções adversas ou incómodos.

Neste contexto, quanto à minimização dos riscos através do uso dos EPIs no terminal Polivalente é do consenso da maioria, 81% responderam afirmativamente e apenas 19% disseram que o uso do EPI não tem qualquer eficácia quanto aos riscos.

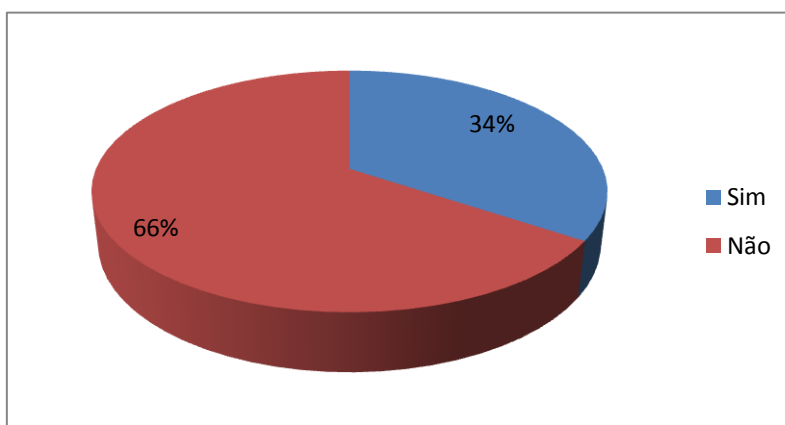
Figura 13: Responsabilidade Pela Administração



Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

Em relação com a preocupação dos Supervisores na utilização dos EPIs, ouvimos dos diferentes trabalhadores do terminal, diversas reclamações com respeito ao atraso na aquisição dos equipamentos, à qualidade dos materiais adquiridos, e em especial à falta de treinamento, frequente no terminal. Dos inquiridos, 61% disseram que existe preocupação por parte da direcção do terminal na utilização dos EPIs, no passo que 39% disseram que o terminal não tem qualquer responsabilidade na utilização dos EPIs.

Figura 14: Desconforto dos EPIs



Fonte: Autor, elaborado com base no inquérito efectuado

No que se refere ao desconforto pelo uso dos EPIs, dos inqueridos 66% acham que não existe desconforto com o uso dos EPIs no local de trabalho, pois que são elementos fundamentais para diminuir os riscos e 34% acham que existe sim desconforto quanto ao uso dos EPIs, com maior incidência no auricular, visto que uma pessoa não pode distrair-se por um bocado, cada distração torna-se fatal em terminais portuários se tivermos em conta o equipamento que é usado.

Na sua generalidade, do ponto de vista dos trabalhadores em relação aos EPIs, os que desconfortam mais referiram, os protectores auriculares, o capacete e as botas, sendo o protector auricular o que mais incómodo provoca.

3.9. Entrevista ao Supervisor do Terminal

Para mais esclarecimentos, foram elaboradas quatro perguntas (Apêndice C) para serem feitas aos responsáveis do terminal na área de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho - HSST.

Assim para o responsável pela Higiene Saúde e Segurança no Trabalho, a primeira pergunta baseou-se na questão da preocupação do terminal com a Segurança dos seus trabalhadores, nomeadamente na formação e reposição dos EPIs.

Foi-nos respondido que o terminal preocupa-se com a segurança dos seus trabalhadores, pelo facto de dar maior importância à formação tão logo seja enquadrado novo trabalhador. Este é admitido e é-lhe dada a primeira formação para tomar conta da actividade que vai desempenhar, também é ministrado regularmente aos trabalhadores

formação sobre as actividades que apresentam riscos à integridade física do trabalhador. E quanto à reposição de EPIs, foi-nos afirmado que é feita com uma periodicidade anual.

A formação e a consciencialização da importância do uso de EPIs por parte dos trabalhadores é um factor fundamental para a prevenção de acidentes, pois além da protecção propriamente dita, desenvolve no mesmo um sentimento de preservação e de cuidado com a própria integridade física.

Entretanto, é bem sabido que estas questões dependem da eficiência das equipas e das pessoas envolvidas, ficando tanto a investigação quanto a prevenção aliadas aos materiais e recursos disponíveis e à capacidade de iniciativa do pessoal técnico de segurança, bem como à efectiva participação da administração do terminal.

Na segunda pergunta, queríamos saber como era feito o planeamento dos programas de Segurança, Higiene no Trabalho e em que plano são situados. Aqui podemos observar que, mesmo pela organização que o terminal apresenta, não existe um plano de segurança, embora, pelos esforços da administração do terminal, o nível de Segurança e Higiene no Trabalho é aceitável. Neste contexto o plano de segurança no terminal não é visto como sendo uma extrema necessidade por parte de direcção do terminal.

Segundo Melo (2001), a problemática da segurança e saúde no trabalho, que implica em elevados níveis de acidente de trabalho nas empresas, está muito vinculada ao conceito global de desrespeito aos indivíduos e às leis. Uma das maiores dificuldades de grande parte do empresariado é tratar a segurança e saúde no trabalho como investimento. Isto representa uma deficiência educacional e cultural que está relacionada com as premissas culturais que, segundo Melo, citando Barros e Prates (1996), suporta as atitudes e comportamentos dos grupos na empresa e influem nas decisões tomadas e na forma de gestão.

Ainda Melo (2001), nesta mesma senda de pensamento, advoga que são precisos programas que componham um Sistema de Gestão da Segurança no Trabalho – SGSST, que vise à prevenção de riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e tenham como base os seguintes princípios gerais:

- a) Evidenciar riscos;
- b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- c) Combater os riscos na origem;

- d) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista atenuar o trabalho monótono e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
- e) Ter em conta o estágio de evolução técnica;
- f) Substituir o que é perigoso pelo que é menos perigoso;
- g) Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
- h) Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

É de realçar aqui que percebe-se que o objectivo geral destes princípios é a incorporação das acções relativas à segurança no planeamento do trabalho, fazendo, segundo Melo (2001) refere, que a segurança faça parte integrante da produção em vez de exigir acções completares e isoladas, desvinculadas das outras componentes do acto de produzir, conforme vem sendo, na maioria, das vezes compreendida como uma actividade à parte.

Na terceira pergunta, foi interrogado como era possível minimizar os riscos de acidentes de trabalho?

Com o uso dos EPIs que, quando usados correctamente, proporcionam a protecção ao trabalhador através do controlo da exposição ao risco da actividade a que esta exposto.

Mas infelizmente, sabemos que na mentalidade das empresas a gestão de riscos está muito aquém da prática. O mais comum é que só depois de haver um acidente e/ou doenças graves se tome alguma medida, e que frequentemente os trabalhadores são acusados como principais e únicos responsáveis pelos acidentes.

De acordo com Souza Porto (1997), o foco principal da análise de riscos da actividade nos locais de trabalho é a prevenção, ou seja, os riscos devem ser eliminados sempre que possível, e o controle dos riscos existentes deve seguir os padrões de qualidade mais elevados em termos técnicos e controladas.

Segundo Zocchio (2002), é de indiscutível utilidade a Analise de Risco da Tarefa – ART, para a melhoria contínua da segurança do trabalho. Para elaboração da ART é feita primeiramente uma análise da actividade a ser realizada no sector, discriminando o que possa ter maior risco ao trabalhador, empresa ou meio ambiente. Porém, sabemos

que essas análises não são feitas devido à falta de conhecimento por parte dos superiores e à falta de credibilidade em procedimentos simples e eficazes.

Na quarta e última pergunta, questionou-se quanto à distribuição dos EPIs, se esta é feita para todas áreas do terminal de acordo com a actividade do trabalhador, e se é feita a fiscalização daqueles que se encontram em áreas de riscos da actividade.

Sim. A distribuição dos EPIs, é feita por regra por todas áreas conforme a actividade. Sem excepção todo o trabalhador do terminal usa as botas e capacete, como verificou os trabalhadores da Administração usam botas e capacetes e uniforme da empresa, no passo que os trabalhadores das operações usam os equipamentos de protecção individual. Relativamente a periodicidade da distribuição do equipamentos é de um ano, sendo 3 à 5 mudas por trabalhador.

Verificou-se que, por negligência, alguns trabalhadores não usam os EPIs no local de trabalho, pelo que o terminal adoptou o sistema de, quando um trabalhador não se apresentar com o EPI e se encontrar em zona de risco, ele é aconselhado a abandonar o local onde o mesmo se encontra e deve dirigir-se para uma área onde lhe oferece maior segurança.

4. Metodologia aplicada no caso de estudo

4.1.Universo da Pesquisa

Para materialização deste trabalho no âmbito do estudo de caso seguido, foram escolhidos dois terminais do porto de Luanda, identificados como sendo o Terminal Multiusos e o Polivalente, com base nos seguintes critérios:

- a) Por serem terminais de raiz no porto de Luanda;
- b) Pela complexidade no mercado, da sua estrutura e dos recursos humanos;
- c) Pela actividade que oferecem no mercado;

Assim, com este trabalho pretendeu-se buscar informações acerca do programa de formação e desenvolvimento dos funcionários no terminal Multiusos e da importância do uso dos EPIs no terminal Polivalente.

4.2.Tipo de Pesquisa

Essa pesquisa pode ser caracterizada como um estudo de caso, através de uma investigação relativa a valorização, formação, desenvolvimento e o uso dos EPIs na área portuária.

Ludke e André (1986) assinalam que o estudo de caso tem como finalidade retratar uma unidade em acção, sendo que, para estabelecer esta unidade e poder estudá-la na sua complexidade, é preciso limitá-la, sem que isto, no entanto, implique na desconsideração de que a unidade se encontre implicada num sistema mais amplo.

Ainda segundo o que aqueles autores referem e apesar dos pressupostos iniciais, será possível descobrir novos elementos que são acrescentados no decorrer do estudo que ajudam à interpretação do texto, já que para apresentar o objectivo é necessário a compreensão do meio, o que permite generalizações naturalísticas, desde que os elementos estudados se confirmam na prática ou não.

Este mesmo estudo apresenta três fases de desenvolvimento, sendo:

1ª fase, exploratória, que consiste numa definição mais precisa do objecto de estudo, ou seja é o movimento de especificação das questões ou pontos críticos e consiste em estabelecer os contactos iniciais para entrada no processo de localizar os informantes e as fontes de dados necessários para o estudo;

2ª fase, que está relacionada com a delimitação do estudo, fase que é caracterizada pelo desenvolvimento da colecta de informações através de instrumentos e técnicas variadas. Nesta fase pode-se determinar o que é realmente e qual é o foco principal da colecta de dados (determina o foco para os aspectos mais importantes);

3ª fase, trata-se da análise sistemática dos dados e elaboração do texto final, onde podem ser apresentados aos integrantes da realidade estudada, relatórios parciais, frutos da imersão do pesquisador no campo, por um determinado período de tempo.

Neste contexto, foram realizadas entrevistas aos trabalhadores seniores (recursos humanos e operações) do terminal Multiusos e formulado questionário aos trabalhadores de cais do terminal Polivalente.

Quanto à Direcção do Terminal Polivalente, foi feita entrevista estruturada, composta por quatro perguntas e direccionada ao responsável da área de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho e, a partir desses dados, apresentaram-se as conclusões através de

gráficos sobre o uso do equipamento de protecção individual (EPI) no terminal Polivalente, bem como sugestões e recomendações de melhorias para o trabalhador e para o empregador.

Assim, através de uma amostragem intencional, buscou-se valorizar a representatividade qualitativa da amostra, no qual foram seleccionados os sujeitos da pesquisa, constituída por dois elementos afectos à área dos recursos humanos e operações do Terminal Multiusos com o objectivo de obter mais subsídios para análise posterior dos dados.

4.3.Método de Colecta

4.3.1. Documentação Indirecta

A documentação indirecta, baseou-se numa pesquisa bibliográfica buscando livros de vários autores, revistas especializadas, teses e dissertações, dados gerais pertinentes aos assuntos com o objectivo de fundamentar teoricamente a importância dos temas propostos. Neste contexto, buscaram-se estudos sobre as características da formação, desenvolvimento e uso dos equipamentos de protecção individual em dois terminais do porto de Luanda.

4.3.2. Documentação Directa

A documentação directa foi realizada na forma de entrevista, inquérito e observação directa. Segundo Ludke e André (1986), a entrevista cria uma relação de interacção, havendo influências recíprocas entre quem pergunta e quem responde. A vantagem principal sobre outras técnicas é que ela permite a captação imediata e coerente da informação desejada.

De realçar que a entrevista permite correcções, esclarecimentos e adaptações que a tornam eficaz no quesito em causa. Para esta pesquisa, foi utilizada uma entrevista estruturada, com perguntas dentro de um roteiro com esquema básico pré-definido.

Afirma-se, no entanto, que foi garantido sigilo das respostas dos entrevistados. Também é relevante dizer que os registos foram feitos por notas, tendo sido seleccionadas e interpretadas as informações mais importantes.

A observação directa nada mais do que aquilo que o pesquisador selecciona para ver de acordo com os seus conhecimentos. Para utilizar a observação como método científico, deve-se delimitar o objecto de pesquisa, criando-se o foco. Com o estudo focalizado, revela-se a importância da observação, ao permitir contacto pessoal do pesquisador com o fenómeno pesquisado.

4.3.3. Observação da Formação no Terminal Polivalente

Teve-se ainda oportunidade, oferecida pelo terminal, de participar numa formação denominada “Programa de Partilha de Transmissão de Conhecimento Pós-Formação 2013”, esta formação foi específica para o pessoal da área de Segurança Higiene no Trabalho do terminal Polivalente, apresentada por um colaborador que participou em uma acção de formação na República Federativa do Brasil, onde foi introduzido o método de relações humanas no trabalho (job relations training).

Esta formação foi apresentada através de slides com voz do locutor, que explicava detalhadamente cada tópico em tempo real, numa linguagem simples e acessível para os presentes. Vale ressaltar aqui que a questão da linguagem e a forma como foi transmitida a formação, que tanto pode ser ministrada ao pessoal de topo, como ao pessoal de base.

5. Conclusões/Recomendações

Relativamente ao programa de formação e desenvolvimento do terminal Multiusos, concluiu-se ser este um importante aliado dos princípios e objectivos estratégicos do terminal.

Conforme nos debruçamos na revisão da literatura, os vários conceitos e contributos de autores de referência mostram a importância para o crescimento da organização, da formação, treino e desenvolvimento que igualmente para a valorização e qualificação do trabalhador.

Pudemos também observar no estudo efectuado que, apesar dos esforços demonstrados por parte dos terminais (empregadores) e até mesmo pelos trabalhadores, ainda se verifica que a segurança no trabalho é tratada em segundo plano, muito embora todas as pessoas envolvidas na cadeia do terminal estejam cientes da importância da utilização do EPI. Será ainda difícil obter-se sistematicamente resultados positivos, por alguns resistentes continuarem a não respeitar as normas de segurança da empresa.

De salientar que os programas de formação dentro do terminal são necessários, e para sua implementação é necessário a consciencialização das pessoas em participar nos referidos programas, isto permitirá o aumento da produtividade sendo este o objectivo final de qualquer organização.

Neste contexto, os estudos de caso, constituídos por observação, entrevista e questionário, permitiram entender melhor que os vários conceitos estudados na revisão da literatura podem ser aplicados na prática para um maior entendimento e conhecimento.

Pelo que, recomenda-se como necessidade imperiosa que haja um investimento maior nas áreas da formação e da segurança no momento do planeamento orçamental, isto para que, no momento da sua utilização, não seja visto apenas como mais um gasto ou um acréscimo secundário nos custos orçamentais do terminal.

Regista-se igualmente a necessidade de mais investimentos em Centros de Formação Profissionais para as actividades portuárias, uma vez que no país praticamente não existem, e os poucos que existem não funcionam em pleno.

Outrossim, considerando que, na passagem das actividades estatais dos portos para concessões privadas, muitos trabalhadores portuários de idade mais avançada sofreram

e ainda sofrem marginalizações laborais, criando graves problemas sociais que terão de ser resolvidos da melhor maneira a curto prazo, recomenda-se que todos os trabalhadores portuários no activo tenham de estar obrigatoriamente inscritos no Instituto de Segurança Social⁹, para que no futuro não aconteça o que sucedeu no passado.

Finalmente e considerando que, no essencial, foram atingidos os objectivos propostos para o trabalho, permitimo-nos concluir que, em termos de investigação futura seria de desenvolver uma apreciação sobre os resultados apurados ao fim de um período mais dilatado de observação, que permitisse estudar e propor medidas objectivas para a melhoria das condições operacionais e de segurança a adoptar nos terminais portuários dos portos angolanos, a fim de criar as condições objectivas para o aumento da sua competitividade em benefício do crescimento económico do país.

⁹ No passado recente as empresas descontavam a reforma dos trabalhadores a favor da central do sindicato (UNTA), porque na altura não havia Segurança Social, hoje que foi instituído estes trabalhadores ficaram a margem do processo da reforma. Situação esta que prejudica dia após dia ao pacato cidadão, hoje deviam gozar a reforma mas não conseguem o fazer.

Bibliografia

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto, Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho, 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2001.

BARROS, T.; PRATES, M. O estilo brasileiro de administrar. São Paulo: Atlas, 1996.

BEUREN, Ilse Maria, como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade, 3ª Edição, São Paulo, Atlas S.A 2006.

BOOG, G:G. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: São Paulo: MakronBooks, 2001.

CAMPOS, José Luiz Dias, CAMPOS, Adelina Bitelli Dias, Acidentes do Trabalho, 2ª edição, São Paulo: Editora LTR., 2001.

CARVALHO, A.V; NASCIMENTO, L.P. administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 1993.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3 edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

_____. Administração nos Novos Tempos –Editora Campus – 2004

_____. Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DE CICCIO, Francisco M.G.A.F. ET alii. Segurança, higiene e medicina do trabalho na construção civil – nível superior. 2 edição. São Paulo, Fundacentro, 1982.

DUTRA, J.S. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

FREITAS, Fátima, Legislação Laboral 1ª Edição Angola, Portugal, Plural Editores, 2009.

LUDIKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. Pesquisa em Educação. Abordagem qualitativas. São Paulo: EPU. Disponível em <http://books.google.com>, acesso aos 30/07/2014.

Manual do Trabalho Portuário e Ementário. Brasília: TEM SIT, 2001.

MARRAS. J.P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Futura, 1999.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, M.B.F.V. influência da Cultura Organizacional no Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas Construtoras, 2001, Dissertação

(doutorado em Engenharia de Produção) – Pós – Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal da Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MESQUITA, Luciana Sobreira de. **Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtora**. 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

MICHAEL, Oswaldo. Acidentes de Trabalho e Doenças ocupacionais. 2ª Edição. São Paulo: LTR, 2001.

MILKOVICH, G.T.; BOURDREAU, J.W. administração de Recursos Humanos, São Paulo: Atlas, 1998.

OIT. PortworkerDevelopmentProgramme. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sectors/pdp.htm> – Heading4. Acesso aos 9 de Abril 2014.

OIT. Safety and health in ports. Ilo code of practice. Genebra: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2005.

PEREIRA, Adriane Alice, De empregados a colaboradores. Florianópolis, 2008;

PILATI, Ronaldo; ABBAD, Gardênia. Análise fatorial confirmatório da escala de impacto do treinamento no trabalho. Psicologia, Brasília disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S0102-37722005000100007&Ing=pt&nrm=iso>. doi: 10.1590/S0102-37722005000100007.

PINTO, Abel, Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Guia para sua Implementação. 2ª Edição. Edições Silabo 2009.

PORTO, M.F.S. e FREITAS, C.M., 1997. Análise de Riscos Tecnológicos Ambientais: Perspectivas para o campo da Saúde do Trabalhador. Cadernos de Saúde Pública, 13: 59-72

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

SPECTOR, Paul E., NATACHA BERTOIA DA SILVA, Psicologia nas Organizações, 2ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2005.

SPECTOR, E. Paul, Psicologia nas Organizações 1ª Edição; São Paulo, Saraiva 2006.

VENDRAME, A.C. Segurança do trabalho: você se lembra depois do acidente, RH em síntese. Ano V, p.28-32. Julho/Agosto 1999, disponível em http://www.gestaoerh.com.br/site/visitante/artigos/legi_001.php. Acesso em 03 de Agosto de 2014.

ZOCCHIO, Álvaro. Prática da Prevenção de Acidentes. 7, edição, São Paulo: ABC da Segurança do Trabalho, 2002.,

_____. Segurança e saúde no trabalho: como entender e cumprir as obrigações pertinentes. São Paulo: LTR, 2001.

www.geocities.ws/etermecanica/hst1.pdf, consultado e disponível aos 20.02.2014.

www.engenhariacivil.com/revista-e-boletins, consultado e disponível aos 20.02.2014.

www.engenhariacivil.com/seguranca-higiene-e-saude-no-trabalho-sht, consultado e disponível aos 03.04.2014.

<http://www.conexaomaritima.com.br/index-print.ph?option=pr>. Acesso em 13 Março 2014.

bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/701/2/helder-monografia.pdf. acesso e disponível em 07 de Julho 2014.

civil.uefs.br/DOCUMENTOS/MARCIMILIA%20SANTANA%20SANTOS.pdf
consultado e disponível aos 19.06.2014;

http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/c/c9/Chainsaw_helmet.jpg/1024px-Chainsaw_helmet.jpg, consultado e disponível em 11 de Julho de 2014.

APÊNDICE

A) ENTREVISTA (MULTITERMINAL/MULTIUSOS)

Área Administrativa

1. Qual é o número de trabalhadores de estiva (efectivos)?
2. Qual é a faixa etária destes trabalhadores?
3. Como considera a mobilidade e o absentismo no ceio destes trabalhadores?
4. Os trabalhadores de estiva recebem adicionais relativos ao contágio e/ou insalubridade?
5. É comum a utilização de horas extraordinárias para os trabalhadores de estiva?
6. Quais são as facilidades oferecidas pelo terminal para os trabalhadores de estiva (transporte, casa, alimentação, saúde, etc.)?

Área Operativa

1. Como é efectuado a contratação do pessoal para o trabalho portuário a nível do terminal?
2. O terminal tem algum programa específico para a formação de pessoal após a sua contratação?
3. Como é composto o programa de formação no terminal? Periodicidade, quais as metodologias, quem ministra?
4. Após a admissão, o trabalhador é submetido para uma formação de integração? Utiliza alguma técnica de formação?
5. O terminal tem algum retorno da formação realizada? Como? Existe algum registo a respeito?
6. O treino é avaliado quanto ao seu desempenho? Como é que podem avaliar?
7. Acha que é importante a empresa ter um programa de formação?

B) QUESTIONÁRIO (TERMINAL POLIVALENTE)

Caro(a) Colega,

O presente questionário faz parte do projecto de trabalho de fim de Curso, o qual será utilizado somente para este fim.

Agradeço desde já a colaboração dos Colegas, respondendo às questões abaixo indicadas, assinalando com um **X** nas respostas que acharem correctas.

Entretanto, o **questionário é anónimo** e garante-se o **total sigilo no tratamento das respostas**.

I – Identificação

Sexo

Masculino ()

Idade () Anos

Feminino ()

Estado civil:

Solteiro (a)

Casado (a)

Viúvo (a)

Divorciado (a)

Habilitações literárias?

Até a 4ª Classe (); 6ª Classe (); 8ª Classe; 12ª Classe ();

Licenciatura ().

II - Questionário

1. Tens conhecimento de que é um acidente de trabalho?

Sim () Não ();

2. EPIs – Equipamentos de Protecção Individual atribuídos pela empresa (terminal), como consideras?

() muito satisfeito () satisfeito () insatisfeito

() pouco satisfeito () muito insatisfeito.

3. Na empresa existe uma formação/treino relativamente ao uso dos EPIs?

() sim () não

4. Como consideras as instruções recebidas do uso dos EPIs?

☐ muito satisfeito ☐ satisfeito ☐ insatisfeito
☐ pouco satisfeito ☐ muito insatisfeito.

5. O que tu achas, é importante o uso dos EPIs na actividade portuária?

☐ sim ☐ não

6. Acreditas que os Equipamentos de Protecção Individual minimiza os riscos de acidentes no ambiente portuário (terminal)?

☐ sim ☐ não

7. A empresa (terminal) tem alguma preocupação na compra e/ou substituição dos EPIs para os trabalhadores?

☐ sim ☐ não

8. Você achas algum desconforto com o uso dos EPIs?

☐ sim ☐ não

C) ADMINISTRAÇÃO

1. Relativamente aos treinamentos e reposição dos Equipamentos de Protecção Individual, existe dentro do Terminal alguma preocupação? Com que periodicidade?
2. Como é feito o planeamento com os programas de Segurança, Higiene no Trabalho, o terminal valoriza? Em que plano são situados estes programas? Porquê?
3. Como responsável pela Segurança Higiene no Trabalho, acredita na minimização dos riscos de acidentes de trabalho, com o uso de EPIs?
4. Quanto ao sistema de distribuição e fiscalização dos EPI's, o terminal tem alguma metodologia adoptada para os efeitos? Como é feito o controlo e fiscalização?

ANEXOS A)

CONVENÇÃO 137

CONVENÇÃO REFERENTE ÀS REPERCURSSÕES SOCIAIS DOS NOVOS MÉTODOS DE PROCESSAMENTO DE CARGAS NOS PORTOS

(Adaptado em 25 de Junho de 1973 e Assinado em 27 de Junho 1973, em Genebra)

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada pelo Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho, em Genebra, onde se reuniu em 6 de Junho de 1973, em sua Quinquagésima-Oitava Sessão;

Considerando que os métodos de processamento de carga nos portos se modificaram e continuam a se modificar – por exemplo, a adopção de unidades de carga, a introdução de técnicas de transbordo horizontal (rol on/rol off), o aumento da mecanização e automatização – enquanto que novas tendências aparecem no fluxo das mercadorias, e que semelhantes modificações deverão ser ainda mais acentuadas no futuro;

Considerando que essas mudanças, ao acelerarem o transporte da carga e reduzirem o tempo passado pelos navios nos portos e os custos dos transportes, podem beneficiar a economia do país interessado, em geral, e contribuir para elevar o nível de vida;

Considerando que essas mudanças têm também repercussões consideráveis sobre o nível de emprego nos portos e sobre as condições de trabalho e vida dos portuários e que medidas deveriam ser adoptadas para evitar ou reduzir os problemas que decorrem das mesmas;

Considerando que os portuários deveriam beneficiar-se das vantagens que representam os novos métodos e processamento de carga e que, por conseguinte, o estudo e a introdução desses métodos deveriam ser acompanhados da elaboração e da adopção de disposições, tendo por finalidade a melhoria duradoura de sua situação, por meios como a regularização do emprego, estabilização da renda e por outras medidas relativas á condições de vida e de trabalho dos interessados e à segurança e higiene do trabalho portuário;

Depois de ter resolvido adoptar diversas moções relativas às repercussões sociais dos novos métodos de processamento de carga nos portos, que constituem o quinto item da agenda da Sessão;

Depois de ter resolvido que essas moções tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adopta, neste vigésimo quinto dia de Junho de mil novecentos e setenta e três, a Convenção abaixo que será denominada Convenção sobre o Trabalho Portuário, de 1973.

Artigo 1º

1. A Convenção se aplica às pessoas que trabalham de modo regular como portuários, e cuja principal fonte de renda anual provém desse trabalho.
2. Para os fins da presente Convenção, as expressões “portuários” e “trabalho portuário” designam pessoas e actividades definidas como tais pela legislação ou práticas nacionais. As organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas devem ser consultadas por ocasião da elaboração e de revisão dessas definições ou serem a ela associadas de qualquer outra maneira; deverão, outrossim, ser levados em conta os novos métodos de processamento de carga e suas repercussões sobre as diversas tarefas dos portuários.

Artigo 2º

1. Incumbe á política nacional estimular todos os sectores interessados para que assegurem aos portuários, na medida do possível, um emprego permanente ou regular.
2. Em todo caso, um mínimo de períodos de emprego ou um mínimo de renda deve ser assegurado aos portuários, sendo que sua extensão e natureza dependerão da situação económica e social do país ou do porto de que se tratar.

Artigo 3º

1. Registos serão estabelecidos e mantidos em dia para todas as categorias profissionais de portuários na forma determinada pela legislação ou práticas
2. nacionais;
3. Os portuários matriculados terão prioridade para obtenção de trabalho nos portos.

4. Os portuários matriculados deverão estar prontos para trabalhar de acordo com o que for determinado pela legislação ou a práticas nacionais.

Artigo 4º

1. Os efectivos dos registos serão periodicamente revistos a fim de fixá-los em um nível que corresponda às necessidades do porto.
2. Quando uma redução dos efectivos de um registo se tornar necessária, todas as medidas úteis serão tomadas, com a finalidade de prevenir ou atenuar os efeitos prejudiciais aos portuários.

Artigo 5º

Para obter dos novos métodos de processamento de carga o máximo de vantagens sociais, incumbe à política nacional estimular os empregadores ou suas organizações, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, a cooperarem para a melhoria da eficiência do trabalho nos portos, com a participação, se for o caso, das autoridades competentes.

Artigo 6º

Os Membros farão com que as regras adequadas, referentes à segurança, higiene, bem-estar e formação profissional dos trabalhadores, sejam aplicadas aos portuários.

Artigo 7º

Excepto nos casos em que forem implementadas mediante convénios colectivos, sentenças arbitrais ou qualquer outro modo conforme a prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas pela legislação nacional.

Artigo 8º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 9º

1. A presente Convenção vinculará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director-Geral.

2. A presente Convenção entrará em vigor 12 (doze) meses após terem sido registadas, pelo Director-Geral, as ratificações de dois Membros.
3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro, 12 (doze) meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 10º

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, ao expirar um período de 10 (dez) anos após a data de entrada em vigor inicial da Convenção, mediante um acto comunicado ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia só se tornará efectiva 1 (um) ano após de ter sido registada.
2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção que, no prazo de 1 (um) ano, após expirar o período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denuncia, prevista pelo presente Artigo, ficará vinculado por um novo período de 10 (dez) anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao término de cada período de 10 (dez) anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Artigo 11º

1. O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada o Director-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 12º

O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário – Geral das Nações Unidas, para fins de restos, de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações e actos de denúncia que tiverem sido registados nos termos dos artigos precedentes.

Artigo 13º

Cada vez que o julgar necessário, o Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção, e examinará a conveniência de inscrever na agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 14º

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova Convenção, com revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção o determine de outra maneira:
 - a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 10º acima, denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor.
 - b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta á ratificação dos Membros.
2. A presente Convenção permanecerá em todo caso em vigor, em sua forma e teor, para os Membros que tiverem ratificado e que não tenham ratificado a Convenção revista.

ANEXOS B)

EQUIPAMENTOS DE USO PESSOAL MAIS FREQUENTES:

Capacete

A função do capacete é proteger o crânio e o pescoço em trabalhos onde haja risco de contacto com partes giratórias ou móveis de máquinas, protegem contra riscos de origem térmica, respingos de produtos químicos, impactos externos provenientes de quedas ou projecção de objectos, choques eléctricos e riscos provenientes de fontes geradoras de calor nos trabalhos contra incêndio, este EPI, é de uso obrigatório para todas as funções na actividade portuária.



Figura 15: Tipos de Capacetes

Fonte: Epibrasil.com.br

Protector Auditivo

Utilizado para protecção dos ouvidos nas actividades e nos locais que apresentem ruídos excessivos de acordo com as normas estabelecidas, serve para evitar algumas doenças tais como: perda auditiva, cansaço físico, mental, stress, pressão arterial irregular, impotência sexual nos homens e descontrolo hormonal nas mulheres, excesso de nervosismo. Para a sua utilização, esta protecção, é recomendada durante todo período laboral.



Figura 16: Protector Auditivo

Fonte: Epibrasil.com.br

Luvas de Protecção

As luvas de protecção, são utilizadas para protecção contra produtos abrasivos¹⁰, escoriantes¹¹. Existem vários tipos de luvas no qual para cada tipo há uma utilização correcta, como para os serviços portuários, as mais utilizadas são as de protecção tipo vaqueta fabricadas com algodão.

Assim, para evitar algumas doenças que possam surgir no funcionário, é necessário o uso desta protecção mediante cada tipo de serviço.



Figura 17: Luva de Protecção Tipo Vaqueta

Fonte: Epibrasil.com.br

¹⁰Substâncias muito duras que servem para polir.

¹¹ Coisa desprezível, ferir superficialmente.

Colete

Colete refletor, é um EPI que proporciona a alta visibilidade para os trabalhadores serem vistos em qualquer hora e a uma distância aceitável, os trabalhadores contam com a maior visibilidade e brilho usando coletes com reflectores que alertam quando o trabalhador esteja no seu posto de trabalho.

As cores altamente brilhantes ajudam a identificar a pessoa em serviço evitando assim acidentes no local do trabalho.



Figura 18: Colette Reflector
Fonte: Epibrasil.com.br

Calçado de Segurança

EPI de segurança utilizado para proteger os pés, dedos dos membros inferiores e as pernas contra cortes, perfurações, escoriações, quedas de objectos, calor, frio, penetração de objectos, humidade, produtos químicos. Este é um dos EPI mais comum nas empresas pese embora haver algumas entidades patronais que ignoram essa utilização. Também proporcionam isolamento contra electricidade.

Podemos encontrar no mercado diversos tipos de calçados de segurança para os trabalhadores.



Figura 19: Calçado de Segurança

Fonte: Epibrasil.com.br

Óculos

São utilizados para evitar perfuração dos olhos quando se efectua cortes de arames, cabos, retirada de partículas sólidas e os agentes agressivos que possam prejudicar os olhos.

Pode-se também utilizar óculos com lente de tonalidade escura, para além das protecções já citadas podem também proteger os olhos dos raios ultravioletas principalmente utilizados em trabalhos de soldadura eléctrica.



Figura 20: Óculos de Protecção
Fonte: Epibrasil.com.br

Vias Respiratórias

Com o objectivo de proteger a saúde do trabalhador, a legislação angolana, determina que o empregado receba toda a defesa possível quando exposto a agentes químicos.

Agentes Químicos são riscos ambientais existentes no ambiente do trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Assim, para protecção plena da saúde do trabalhador faz-se necessária a utilização de um equipamento de protecção individual específico para preservação da saúde respiratória.

Protector respiratório, que previne problemas pulmonares e das vias respiratórias, e deve ser utilizado em ambientes com poeiras, gases, vapores ou fumos nocivos.



Figura 21: Protector Respiratório

Fonte: Epibrasil.com.br

Máscara de Soldar

Protege a face contra impactos de partículas, respingos de produtos químicos, radiação (infravermelha e ultravioleta) e ofuscamento. É imprescindível que o soldador utilize este equipamento de protecção individual, uma vez que trata-se de uma actividade de imenso risco para a face e os olhos.

Tem a função essencial de proteger o trabalhador dos fumos de soldagem, que são partículas sólidas produzidas em consequência da vaporização e derretimento do eléctrodo consumível. Os fumos de soldagem ocasionam geralmente irritação do aparelho respiratório, podendo ocasionalmente acarretar febres por fumo metálico.



Figura 22: Máscara de Soldar

Fonte: Epibrasil.com.br

Avental

Aventais de couro, que protegem de impactos, gotas de produtos químicos, choque eléctrico, queimaduras e cortes. Devem ser usados em trabalhos de soldagem e corte a quente.

A lei determina que os EPIs sejam aprovados pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, mediante certificação. Devendo para o efeito as entidades patronais ceder estes equipamentos aos empregados a custo zero.

A lei estabelece também que é obrigação dos empregados usarem os equipamentos de protecção individual onde houver risco, assim como os demais meios destinados a sua segurança.