

M2163

Posted on 12.10.2023 by Adam Parnell

Categories: [General Maritime](#), [Maritime](#)

Report Title Problemas de fadiga para empresas de serviço que trabalham em navios

Initial Report

Um funcionário terceirizado de empresa de serviços baseada em terra que embarca frequentemente em navios para provas de mar contactou o CHIRP com a preocupação de que as suas pesadas rotinas de trabalho os estavam levando à fadiga, e eles estavam preocupados com a possibilidade de que isso pudesse resultar num incidente de segurança ou acidente. No mar, eles trabalhavam regularmente 12 horas por dia, às vezes alternando entre os turnos diurno e noturno durante as provas de mar. As provas no mar normalmente duravam de 2 a 3 semanas, sem dias de descanso (exceto quando eles mudavam do turno diurno para o noturno), e a fadiga tem sido um fator presente.

O colaborador pediu ao CHIRP que aconselhasse sobre limites de trabalho seguros em tais circunstâncias, para que pudessem ter uma conversa bem direcionada com o seu empregador.

Comment

A Convenção Internacional para o Trabalho Marítimo ([MLC – Maritime Labour Convention](#)) define o marítimo como:

“Qualquer pessoa, incluindo o comandante, que é empregado, envolvido ou que trabalha em qualquer função a bordo de um navio e cujo local normal de trabalho é a bordo de um navio.”

Nos termos da Convenção, os marítimos têm direito a um mínimo de 77 horas de descanso em qualquer período de 7 dias e a pelo menos 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas. O horário de trabalho deve ser registrado e afixado para que todos os marítimos possam ver.

Se o local de trabalho normal de uma pessoa for em terra, ela será classificada como “trabalhador” e o seu horário de trabalho será regulamentado pelo Estado de bandeira do navio ou pelos regulamentos locais. Estas normalmente (mas nem sempre) limitam a semana de trabalho a uma média de 48 horas, sendo a jornada de trabalho uma média de 8 horas, sendo um dia por semana como dia de descanso.

O empregador dos terceirizados é responsável pela saúde, segurança e bem-estar dos seus

empregados e deve estabelecer limites de trabalho em conformidade. No entanto, é uma boa prática que os comandantes solicitem cópias dos planos de gestão da fadiga dos terceirizados, para que possam certificar-se de que as suas rotinas de trabalho levaram devidamente em conta as horas de descanso. Em última análise, os comandantes são responsáveis pela segurança de todas as pessoas a bordo e têm autoridade para conceder períodos de descanso adicionais para garantir que o risco de fadiga foi controlado a um nível “tão baixo quanto razoavelmente praticável”.

Outras etapas práticas incluem o sistema de parceria, onde duplas de trabalhadores monitoram uns aos outros em busca de sinais de fadiga e chamam a atenção do parceiro para isso. Dias de descanso programados em intervalos regulares e turnos mais curtos também podem ajudar a mitigar os riscos relacionados à fadiga.

O CHIRP tem o prazer de informar que, neste caso, o empregador ouviu as preocupações do colaborador e tomou medidas para resolvê-las.

Key Issues

Alerta – Alertar a empresa sobre altas cargas de trabalho é um primeiro passo essencial para resolver problemas de fadiga entre esses trabalhadores. Sua empresa o capacita a relatar preocupações com fadiga e você está ciente de como deve relatar?

Cultura – As empresas de serviço devem ter políticas de bem-estar e planos de gestão da fadiga. Os comandantes são fortemente encorajados a questioná-los sobre sua visão/opinião sobre essas políticas ao embarcar esses trabalhadores.

Práticas locais- O sistema de parceria é uma ferramenta útil para detectar os primeiros sinais de fadiga. Isso é mais benéfico quando a tripulação e os trabalhadores estão habilitados a relatar tais preocupações, e há procedimentos bem compreendidos em vigor para fazê-lo.

lack_of_assertivenessAssertividade

normalisation_of_deviationDesvio



