

Desafios para cumprir cotas PcD no segmento marítimo

07/12/2023

Esta artigo procura a uma abordagem reflexiva sobre implicações no setor marítimo da aplicação do artigo 93 da Lei 8.213/1991, a qual determina às empresas o preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

Não se pretende, absolutamente, resilir o tema, pois se verifica nos tribunais brasileiros a prevalência de rígidas decisões sobre o assunto, assim como a aplicação da norma citada de forma estrita. Contudo, não se pode evitar o conflito entre a previsão do artigo 93 e as regras inerentes à atividade marítima, dada a sua natureza peculiar, confirmada por normas e exigências diferenciadas.

A expressão aristotélica “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade” é utilizada comumente para explicar o princípio da igualdade. De acordo com Nery Junior (1999, p.42), “*dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades*”. Nesse sentido, é inegável, que a Lei 8.213, ao tratar da cota de cargos destinados a pessoas com deficiência, não contempla as exceções, como é o caso dos trabalhadores aquaviários que prestam serviço exclusivamente a bordo de navios. No mesmo sentido, não há, nas normativas marítimas, previsões especiais para o ingresso de pessoas com deficiência. Verifica-se, portanto, uma lacuna no setor marítimo no atendimento, no processo seletivo e na capacitação física com regras destinadas a este grupo de pessoas.



Para aclarar o que se pretende com esta reflexão, define-se trabalhador aquaviário ou marítimo aquele que possui habilitação certificada pela autoridade marítima para operar em uma embarcação em caráter profissional. Vale lembrar que a Lei 9.537/97 trata de outros conceitos e definições acerca do profissional do mar.

Ressalte-se que o ingresso na carreira de marítimo se dá exclusivamente através de habilitação profissional disponibilizada pela Marinha do Brasil, por exemplo, a Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, através de suas unidades Ciaba e Ciaga, ou por nomeação prevista nas normas da Autoridade Marítima (Normam).

No contexto brasileiro, a atividade marítima é regulada não somente por regras, normas e leis internas, mas também por disposições internacionais que devem ser cumpridas e visam à salvaguarda da “gente do mar”, como disposto pela Convenção sobre o Trabalho Marítimo

(CTM), ratificada pelo Brasil através do Decreto 10.671/2021, e a Convenção STCW (*Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers*), que trata de normas de treinamento, certificação e acompanhamento de trabalhadores marítimos.

A CTM, também conhecida como MLC (*Maritime Labor Convention*), é considerada o quarto pilar das normas internacionais do direito marítimo, juntamente com a Solas, a Marpol e a Stcw, e tem por objetivo buscar a criação de um documento único que incorpore convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho marítimo e outros princípios fundamentais, estabelecendo diretrizes mínimas de saúde e segurança que devem ser seguidas pelos estados membros. Vale realçar que a Constituição de 1988 prevê tais diretrizes, confirmando que a atividade marítima requer uma legislação especial e diferenciada.

A questão basal envolvida na reflexão proposta refere-se à realidade vivenciada pelas empresas marítimas em observância às normas, leis e à fiscalização, que desconsidera o fator segurança que alcança pessoas com deficiência em trabalhos a bordo de embarcações. Se de um lado está estabelecida que as empresas devem cumprir de forma estrita as exigências de preenchimento das cotas legais direcionadas a beneficiários reabilitados ou a pessoas com deficiência, por outro verifica-se não haver qualquer procedimento especial para a sua empregabilidade, seja através da verificação de candidatos disponíveis ao preenchimento das vagas, seja quanto à segurança destes profissionais ao ocuparem cargos no mais alto nível de periculosidade, expostas a situações emergenciais com as quais poderão, eventualmente, lidar com alguma dificuldade.

A título exemplificativo, cita-se o mais recente edital da Marinha, aberto para o cargo de “moço de máquinas”, no qual consta, dentre os requisitos exigidos, a comprovação da condição física do candidato (item 15 do Teste de Suficiência Física), que assim determina:

15 - DO TESTE DE SUFICIÊNCIA FÍSICA (TSF) - 3ª ETAPA

15.1 Somente o candidato portador do atestado médico [...], que ateste ser possuidor de bom estado de saúde física, para realizar as provas de natação e permanência, será submetido ao Teste de Suficiência Física (TSF).

15.2 Para a realização do TSF, o(a) candidato(a) deverá trazer roupa de natação (sunga ou maiô inteiro), não sendo permitido o uso de calção ou bermuda.

Chama-se a atenção para o item a seguir:

15.3 O candidato será aprovado se conseguir: a) prova de natação: nadar 25 (vinte e cinco) metros, sem limite de tempo, em qualquer tipo de nado; e b) prova de permanência dentro d'água: permanecer flutuando, sem qualquer auxílio, com duração mínima de 10 (dez) minutos.

Como se não bastasse, tem-se, ainda, os seguintes requisitos:

DAS ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO:

1ª Etapa - Exame de Conhecimentos (eliminatório e classificatório);

2ª Etapa- Verificação de documentos e apresentação dos atestados médicos (eliminatória);

II - Atestado médico:

- Original, obrigatoriamente obtido/realizado em até 3 meses, que [...] apresente explicitamente no seu texto que o candidato possui:

I - Bom estado de “saúde física para realizar as provas de natação e permanência” previstas no subitem 15.3;

II - Bom estado de “saúde mental”; e

III -Boas condições visuais e auditivas”

Ressalte-se que são inúmeras as previsões legais e normativas acerca da saúde e segurança do trabalhador de uma empresa marítima. Destaque-se:

FUNÇÕES DE EMERGÊNCIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PROTEÇÃO, ASSISTÊNCIA MÉDICA E SOBREVIVÊNCIA

REGRA VI/1- Estabelece requisitos mínimos obrigatórios para familiarização, treinamento e instrução básica em segurança para todos os marítimos:

VI/1-1 Técnicas de sobrevivência pessoal;

VI/1-2 Prevenção de incêndios e combate a incêndio;

VI/1-3 Primeiros socorros elementares;

VI/1-4 Segurança pessoal e responsabilidades sociais.

Já em âmbito internacional as previsões de segurança são igualmente numerosas. A STCW estabelece padrões de segurança e treinamentos, como combate ao incêndio, que devem ser atendidos pelo marítimo.

Artigo VII - 3, c - provado à Administração sua aptidão médica, principalmente quanto à visão e audição, levando em consideração sua idade na ocasião da solicitação.

Regra VI/1 - Requisitos mínimos obrigatórios para familiarização, treinamento e instrução básica em segurança para todos os marítimos.

Os marítimos deverão receber familiarização e treinamento ou instrução básica em segurança, de acordo com a Seção A-VI/1 do Código STCW, e deverão satisfazer o padrão de competência adequado especificado nessa seção.

[...]

Regra VI/3 - Requisitos mínimos obrigatórios para instrução em combate a incêndio avançado

Os marítimos designados para controlar fainas de combate a incêndio deverão ter completado com êxito uma instrução avançada em técnicas de combate a incêndio, com uma ênfase especial em organização, táticas e comando, de acordo com o disposto na Seção A-VI/3, parágrafos 1 a 4 do Código STCW, e deverá satisfazer o padrão de competência especificado nessa seção e nesses parágrafos.

Logo, o que se vê nas diretrizes nacionais e internacionais são regras rígidas a fim de salvaguardar a vida humana, o bem maior, o que limita, em muito, o ingresso na Marinha de pessoas com deficiência.

Seriam tais normas e requisitos discriminatórios? A toda evidência, o que se assegura é o bem da vida, o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana. É de notória conclusão que a pessoa com deficiência poderia ter riscos à sua segurança em determinadas funções no setor marítimo, indo, assim, de encontro aos preceitos da Justiça do Trabalho quanto à segurança e saúde dos trabalhadores.

Vale destacar que o Brasil é mundialmente conhecido por ter regras rígidas quanto ao direito do trabalho, principalmente aquelas que se destinam a cuidar da saúde e segurança do trabalhador, não limitadas às leis, mas pulverizadas em diversas normas.

É fundamental, portanto, a ponderação e aplicação dos princípios da proporcionalidade, razoabilidade, dignidade da pessoa humana que envolvem eventual submissão de trabalhadores com deficiência a estarem expostos a risco iminente, considerando que o risco 4 — o grau máximo — é atribuído ao trabalho dos marítimos. Faz-se necessário garantir a segurança a quem não estaria plenamente apto a se candidatar para o exercício de determinadas funções — mas sim a outros cargos — o que derruba eventual tese de que o direito ao emprego estaria obstado.

Atualmente, gira em torno de 68 o número de profissionais marítimos PcD no Brasil, tanto em carreiras de oficiais como da guarnição. Ao refletir a realidade das empresas do setor, verifica-

se que parte dos PcD marítimos admitidos adquiriram tal condição após sua formação pela Marinha. Neste contexto, é inegável o afunilamento de profissionais marítimos no mercado e clara a inexistência de um número suficiente deste grupo de pessoas para desempenhar atividades no setor. Logo, é inegável a total impossibilidade de que todas as empresas que atuam exclusivamente com estas atividades cumpram com a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

A quais responsabilidades responderia uma empresa que, no caso de um incêndio a bordo de uma embarcação, em que fosse necessária evacuação imediata da tripulação, a pessoa com deficiência viesse a falecer em razão de sua limitação física? Vale lembrar que a Marinha do Brasil não abre qualquer exceção a pessoas com deficiência e não apresenta um treinamento específico para PcD .

Em conclusão, faz-se necessário sublinhar que os direitos fundamentais não são absolutos. Existindo um conflito, haverá a prevalência de um sobre o outro, através dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, com o objetivo de ser alcançado o princípio da dignidade humana.

Este princípio não deixa de ser atendido quando a Marinha do Brasil, por exemplo, deixa de prever condições específicas para o ingresso de Pessoas com Deficiência para seguir na carreira de marítimo. Trata-se de atender à dignidade de cada trabalhador, que permanece com seu direito ao trabalho — em outros cargos e oportunidades — e com o bem da vida preservado.

A admissão de pessoas com deficiência ao ingresso na carreira marítima ainda se revela extremamente limitada considerando: ausência de marítimos portadores de deficiência disponíveis; ingresso na carreira de forma exclusiva pela Marinha do Brasil; limitação inerente à atividade de embarcado; disposições da MLC e STCW; disposições da NORMAM e Normas Regulamentadoras;

Uma possível solução imediata a este cenário de extrema limitação e dificuldade seria a de instauração obrigatória do procedimento especial previsto no artigo 14 da Instrução Normativa SIT nº 20/2001 e artigo 28 do Decreto 4.552, em razão dos critérios objetivos e rígidos trazidos pelo artigo 93 da Lei 8.213/91.

Prevê o Art. 28 do Decreto 4.552:

Art. 28. O procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a anuência da chefia imediata.

Contudo, a previsão não tem sido a realidade vivenciada pelas empresas, que são fiscalizadas e regularmente autuadas pela letra fria da lei, sem que se oportunize a narrativa que ora se apresenta.