

O DIREITO E A INCLUSÃO DE PESSOAS ALBINAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO: limites e possibilidades

THE LAW AND THE INCLUSION OF ALBINO PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT IN THE LABOR MARKET: limits and possibilities

Laudisseia de França Figueiredo*

Resumo

Este artigo nasceu do desejo de aprofundar os conhecimentos sobre a inclusão de pessoas albinas e com deficiência visual no mercado de trabalho, por ser uma problemática por mim vivenciada e outras tantas pessoas na mesma condição. Nos últimos anos, os setores público e privado ampliaram a inclusão em seus variados postos laborais de pessoas com diferentes tipos de deficiência. No entanto, ainda que tais pessoas tenham ingressado no mercado de trabalho, não há garantia de que elas possam desempenhar de forma efetiva e inclusiva seu ofício. Contudo, as instituições acima referidas, muitas vezes possuem ciência dos seus limites quanto à construção do “locus laboral” verdadeiramente inclusivo aos trabalhadores com deficiência. Nesse contexto, diversas organizações têm constantemente buscado maior aprofundamento sobre a problemática, informações e ajuda junto aos profissionais de saúde e especialistas que possam colaborar para a melhoria das condições de trabalho dessas pessoas, como também aquisição de equipamentos adaptados às suas necessidades. A partir desse panorama, a dificuldade encontrada no processo de inclusão nos remete a indagar: o mercado de trabalho tem possibilitado efetivamente a inclusão que reconheça a identidade, as diferenças e necessidades de cada um? Nessa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo discutir sobre a prática inclusiva das pessoas albinas com deficiência visual, que vem sendo realizada no mercado laboral, à luz do direito, apontando os limites e as possibilidades.

Palavras-chave: pessoa albina; pessoa com deficiência; inclusão; acessibilidade no mercado de trabalho.

Abstract

This article is the product of a desire to deepen knowledge regarding the inclusion in the labor market of albino and visually impaired people; a problem experienced by myself and many others with the same condition. In recent years, the public and private sectors have expanded the inclusion of people with different types of disabilities in their various jobs. However, even if such people have entered the labor market, it does not guarantee that they can effectively and inclusively carry out their profession. However, the aforementioned institutions are often aware of their limits regarding the construction of the “labour locus” that is effectively inclusive of workers with disabilities. To do so, it has constantly sought: greater depth regarding the problem, with information and help from doctors and specialists that can contribute to the improvement of these people's working conditions, as well as the acquisition of equipment adapted to their needs. The difficulty encountered in the inclusion process leads us to ask: has the labor market effectively made inclusion possible, which recognizes the identity, differences, and needs of each person? From this perspective, this article has

* Pedagoga pela Universidade Federal de Maro Grosso (UFMT)/Brasil e bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Tangará da Serra (FDTS/UNIC)/Brasil. Servidora do TRT 23º/MT. E-mail: laudifran@hotmail.com.



as its objective discussion of the practices of inclusion of albino people with visual impairment that has been carried out in the labor market in the light of law, pointing out the limits and possibilities.

Keywords: albino person; person with a disability; inclusion; accessibility to the labor market.

Introdução

Ser pessoa albina é apresentar um distúrbio genético, o qual se manifesta pela ausência ou presença insuficiente da proteína melanina, responsável pela pigmentação de pele, pelos, cabelos e olhos. Essa condição, além de acarretar “alterações específicas no desenvolvimento e aspectos funcionais dos olhos e nervos ópticos” (BORCAT; SEVERINO, 2014, p. 06), as quais causam, dentre outros, problemas visuais, baixa visão, e até cegueira, também provoca características peculiares na pele e aparência da pessoa albina, as quais ensejarão uma série de cuidados ao longo da vida.

Nesse contexto, de acordo com Ero e colaboradores (2021, p. 8), “em geral, o albinismo resulta em duas condições de saúde congênitas e permanentes: deficiência visual em graus variados e alta vulnerabilidade a danos na pele causados pelos raios ultravioleta, entre eles o câncer de pele.”

Ressalta-se, todavia, que o ordenamento legal brasileiro considera “pessoa albina com deficiência”, somente os albinos em que a pouca ou ausência de pigmentação da íris e da retina promova percepção visual de 30% ou menos no melhor olho (visão subnormal), após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com óculos comuns, visão monocular ou cegueira, não alcançando as demais pessoas albinas que não apresentam a deficiência sensorial visual (FRAZÃO, 2021). Desse modo, a legislação brasileira estabelece apenas as pessoas albinas com baixa visão monocular (YAMAMOTO, 2021) ou cegueira (SANTOS, ca. 2020) como pessoas com deficiência (PCD).

Por outro lado, à luz do inovado conceito de pessoa com deficiência trazido pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) (SAMPAIO FILHO, 2015), que fora ratificado pela Lei Brasileira de Inclusão (LIB)/Lei 13.146/20015 (BRASIL, 2015), a condição de albinismo já seria suficiente para o indivíduo ser reputado como PCD. Dentre os motivos que justificam



essa consideração, está o fato de que apresentar tal condição genética, implica à pessoa possuir limitações e cuidados essenciais ao longo da vida, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdades de condições com as demais pessoas (SAMPAIO FILHO, 2015).

Nos últimos anos, mediante ações afirmativas, os setores público — reserva de vagas para PCD — e privado — lei de cotas — ampliaram a inclusão, em seus variados postos laborais, de pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo-se a visual, apresentada pela maioria das pessoas albinas. No entanto, ainda que indivíduos albinos com deficiência visual tenham ingressado no mercado de trabalho por meio de ações afirmativas, inexistem informações do seu quantitativo e se permanecem de modo a desempenhar seu ofício de maneira inclusiva e efetiva. Também não há dados estatísticos sobre local e postos de trabalho que ocupam, o que acentua sobremaneira sua invisibilidade.

Nesse sentido, o presente trabalho propõe-se a discutir a prática inclusiva das pessoas albinas com deficiência sensorial visual, a qual vem sendo realizada no mercado laboral, albergada pelas ações afirmativas previstas no Ordenamento Jurídico Brasileiro, apontando os limites e as possibilidades.

Assim, trata-se de estudo de caso de natureza qualitativa. Fora desenvolvido mediante levantamento bibliográfico e estudo da legislação pertinente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral, entrevista semiestruturada junto às pessoas albinas com deficiência visual, associados e associadas da Associação das Pessoas Albinas e Amigos de Mato Grosso (APAAMT). Tais pessoas se encontram incluídas no mercado de trabalho, público e privado, sendo entrevistadas a fim de investigar como percebem sua própria inclusão, para análise e descrição crítica dos resultados da pesquisa.

Registra-se que, para realização da entrevista, não foi realizada triagem prévia dos participantes, sendo estes incluídos por conveniência e disponibilidade. A pesquisa aconteceu no período de março a maio de 2021, por meio de conversas informais que ocorreram via aplicativo (*WhatsApp*), em grupo da APAAMT. A APAAMT conta, atualmente, com 25 (vinte e cinco) membros, dos quais 7 (sete) aceitaram participar da entrevista. O questionário foi encaminhado aos participantes via referido aplicativo.



Pessoas com deficiência

A construção de uma sociedade efetivamente inclusiva às pessoas com deficiência, em geral, passa também pelo cuidado com a linguagem. Nesta se verbaliza, voluntária ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação a esse segmento da sociedade.

Ao longo dos anos, os termos utilizados em referência às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial foram se adequando à evolução da ciência e da sociedade. Expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes” comumente eram empregadas para se aludirem às pessoas com deficiência.

Hodiernamente, o termo a ser adotado é: pessoa com deficiência, o qual faz parte tanto do texto aprovado pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência da ONU, documento recepcionado pelo Brasil com status de Emenda Constitucional, quanto pela LBI (BRASIL, 2015).

O conceito adotado pela convenção, e ratificado pela LBI trata-se de uma definição revolucionária de deficiência, compreendida como toda e qualquer restrição física, mental, intelectual ou sensorial, causada ou agravada por diversas barreiras, que limite a plena e efetiva participação na sociedade. A inovação dessa percepção está no reconhecimento explícito de que o ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento da deficiência. Diante disso, a própria convenção reconhece ser a deficiência um conceito em construção, que resulta da interação de pessoas com restrições e barreiras impeditivas da plena e efetiva participação na sociedade em igualdade com os demais (PIOVEZAN, 2010).

Nesse contexto, consoante Boletim Epidemiológico do Ministério da Saúde, “pessoas com albinismo podem apresentar problemas visuais, alterações de pigmentação, maior vulnerabilidade a queimaduras solares, bem como lesões e neoplasias de pele, sendo este último uma das principais causas de morte entre indivíduos afetados” (BRASIL, 2021, p. 1). Portanto, o albinismo, para além do reconhecimento médico ou da classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS), não poderia ser considerado doença, e sim uma deficiência herdada geneticamente que acompanhará o indivíduo ao



longo de sua vida, impondo-lhe cuidados e restrições à sua efetiva participação na sociedade em condições de igualdade e oportunidade em relação às pessoas não albinas.

Quem são as pessoas albinas?

Para fins estatísticos e consequente implementação de políticas públicas, as pessoas albinas não constam nos critérios do Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nem no Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (DATASUS), o que revela a invisibilidade desse segmento da sociedade. Conforme aponta Melo (2017):

No Brasil, os albinos vivem uma espécie de invisibilidade (entende-se que este termo é utilizado quando se refere aos indivíduos socialmente invisíveis, seja pela diferença, exclusão, estigma, preconceito, aqueles que vivem à margem da sociedade). Oficialmente não existem dados estatísticos sobre esta população. (MELO, 2017, p. 35).

Acerca dessa problemática, calcula-se que, no Brasil, há aproximadamente 21 mil pessoas albinas. Mas quem são essas pessoas? O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos tem investido recursos nos municípios para saber quem são e onde estão os albinos no Brasil (BRASIL, 2020a). Para indicação desse grupo, há, na Nota Técnica N° 38/2020 do Ministério da Saúde, menção ao albinismo como

uma condição rara, não contagiosa, herdada geneticamente cuja transmissão pode ser autossômica recessiva ou ligada ao cromossomo X. Trata-se de um grupo de anomalias genéticas que interfere na produção e distribuição de melanina na pele, pelos e olhos, causando vulnerabilidade à exposição solar (BRASIL, 2020b, p. 1).

Pode-se categorizar, sucintamente, o albinismo em três macrocategorias: ocular: ausência total ou parcial de pigmentação dos olhos; cutâneo/parcial: pouca ou nenhuma melanina em partes do corpo; oculocutâneo: todo o corpo é afetado pela falta de pigmentação.

As pessoas albinas (ocular e oculocutâneo), em razão da hipopigmentação dos olhos, apresentam severos e variados problemas visuais, como fotofobia, estrabismo, astigmatismo, hipermetropia, catarata, problemas **nos nervos ópticos, nistagmo**, perda da estereopsia binocular, baixa visão e até cegueira (OCULARI, 2021).



Além dos problemas visuais, os albinos, por consequência da hipopigmentação, “podem ser afetados por todos os efeitos danosos da exposição à radiação solar, como o eritema solar, o foto-envelhecimento, assim como por lesões pré-malignas e malignas, patologias que podem ocorrer desde a infância.” (MOREIRA *et al.*, 2007, p. 69).

Registra-se, ainda, que a condição de ser pessoa albina está atrelada a inúmeras dificuldades e prejuízos como corolário de sua deficiência genética. A ausência ou deficitária produção de melanina impacta diretamente no dia a dia das pessoas albinas, uma vez que:

O uso do protetor solar não é entendido como cosmético, mas como uma medicação que deve ser ministrada diariamente e permanentemente, além do uso de camisas com proteção UV, chapéus; óculos solares, sombrinhas e em alguns casos casacos jeans ou outro material resistente ao sol. (MELO *et al.*, 2021, p. 43500).

Nesse sentido, em muitas ocasiões, a pessoa albina é estigmatizada e segregada socialmente em razão de sua aparência, considerando que:

Os indivíduos com albinismo também enfrentam discriminação social como resultado de sua diferença na aparência. Estudos revelam que a maioria dos países relata falta de conhecimento entre o público em geral. Mostram também que muitas pessoas com albinismo não entendem completamente sua própria condição. Essa discriminação social é vista como obstáculo para construir relacionamentos e encontrar/manter uma ocupação. Assim, a maioria das pessoas com albinismo geralmente apresenta menor status econômico em sua sociedade (MARÇON; MAIA, 2019, p. 515).

Sobre esse ponto, vale ressaltar que, apesar de toda a discriminação vivenciada pelo grupo, o albinismo, por ser uma condição herdada geneticamente, encontra-se em todas as raças, etnias, orientação sexual, classe social e em todas as nações do mundo. (BRASIL, 2021).

Quem são as pessoas albinas com deficiência sensorial visual?

Calcula-se que 85% das impressões são recebidas através dos olhos. Dessa forma, por receberem as impressões por meio da visão, os indivíduos deixam de desenvolver, muitas vezes, outros sentidos. A falta de visão, assim, constitui-se um bloqueio, em um primeiro momento, para a recepção das outras impressões.



Sendo assim, se o ser humano nasce ou ao longo de sua existência se torna deficiente visual, deverá desenvolver outros sentidos que compensem a falta de visão. E como identificar uma pessoa (albina) com deficiência visual? A acuidade visual é definida por cálculo que tem como relação o campo visual e o objeto a ser identificado. Essa verificação é feita mediante exame de campimetria.¹ De maneira sucinta, considera-se:

1. Visão subnormal ou baixa visão: quando o indivíduo apresenta 30% ou menos de visão no melhor olho, após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com recursos ópticos;
2. Cegueira: diz-se cegueira total quando há perda completa da visão, e cegueira parcial ou legal quando há presença residual de visão. Há, portanto, que ser identificado o grau de deficiência visual do indivíduo.

A disparidade do padrão de acuidade visual pode gerar problemas de adaptação social. Quem não consegue enxergar com perfeição pode apresentar problemas de adaptação social, destarte, há outros males que podem colaborar para a dificuldade de adaptação, como as barreiras arquitetônicas e a falta de recursos ópticos.

Em termos legais, o Decreto nº 3.298 /99 (BRASIL, 1999), em seu artigo 4, considera as pessoas com deficiência sensorial visual como aquelas que se enquadram na seguinte categoria: “III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações”. O Decreto nº 5.296, em seu Art. 5º, parágrafo 1º, alínea “c”, reitera a definição das pessoas com deficiência sensorial visual.

Salienta-se, ainda, que a Lei 14.126/21 classifica a visão monocular (AGÊNCIA SENADO, 2021) como deficiência sensorial do tipo visual. A visão é considerada

¹ No exame de campimetria “[...] se procura apurar capacidade funcional do olho, representando-a por uma expressão numérica que, em sua essência, é resultado de uma medida angular. Tal medida se obtém submetendo ao descreme do olho observado imagens impressas de grandezas crescentes, desde as que se apresentam sob ângulo de um minuto até as de valores angulares decuplicados. Tais símbolos, figuras ou letras, denominam-se optotipos, tanto menores quanto mais agudos os ângulos e, portanto, maior a agudeza visual, o que nos permite que a acuidade visual cresça em razão inversa do ângulo que a mede” (ARAUJO, 2011, p. 15).

monocular quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, enquanto no outro mantém visão normal.

Em síntese, no Brasil, são consideradas pessoas com deficiência sensorial visual as que manifestam: cegueira, baixa visão e/ou visão monocular. Nesse diapasão, a pessoa albina será considerada pessoa com deficiência sensorial visual, se preencher os critérios estabelecidos nos normativos legais anteriormente descritos e apresentar cegueira, baixa visão e/ou visão monocular.

Pessoa albina com deficiência sensorial visual e o direito ao trabalho no Brasil

No Brasil, a inclusão das pessoas albinas com deficiência sensorial visual no mercado de trabalho, ou seja, o reconhecimento do direito ao trabalho, ainda está rodeado de problemas.

Segundo o Censo 2010, do IBGE, dos 45.606.048 de brasileiros com deficiência, a visual representa a maior ocorrência, com 18,50%. Dessa percentagem, quantos representam as pessoas albinas com deficiência sensorial visual? Tal informação inexiste, o que denota a total invisibilidade desse segmento no Brasil.

Ainda que indivíduos com alguns tipos de albinismo (ocular e oculocutâneo) se enquadrem na condição de pessoa com deficiência sensorial visual, e sejam considerados como iguais em direitos, consoante art. 5^a, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), na prática, nem sempre conseguem clamá-los nas mesmas condições em que pessoas sem deficiência, em razão da falta de acessibilidade. Diante desse cenário, cabe ao Governo e à sociedade promover a eliminação das barreiras para que indivíduos albinos com deficiência sensorial visual possam exercer plenamente seus direitos.

Em nível legal, muito embora o Brasil já houvesse ratificado as Convenções 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) e 159 (Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi a Constituição de 1988 que rompeu com o paradigma assistencialista, instituindo os direitos fundamentais da pessoa com deficiência. A legislação daí decorrente corroborara a descentralização da responsabilidade da inclusão, antes limitada às instituições que



representavam grupos de pessoas com deficiência. Dessa forma, Governo e sociedade foram envolvidos no processo.

Em nível constitucional, a matéria está disciplinada nos artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 37, os quais, em síntese, reforçam:

A afirmação de que o trabalho e a livre iniciativa pautam-se pelo valor social e se direcionam em favor da dignidade e da cidadania das pessoas no Brasil, o dever da sociedade brasileira de garantir a igualdade formal a todos e de construir uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo o bem de todos, eliminando qualquer forma de discriminação ou preconceito, são a base axiológica constitucional a emprestar juridicidade às normas de ação afirmativa laboral, sobre as quais se discorrerá doravante. A matéria fraciona-se em dois ramos básicos, quais sejam, o público e o privado. O acesso aos cargos públicos, reservados em concursos, e o acesso aos cargos privados, fixados por reserva legal incidente sobre as empresas (FONSECA, 2006, p. 290).

Em nível infraconstitucional brasileiro, o marco histórico que regulamenta a proteção e a integração social das pessoas com deficiência no mercado laboral é a Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999), e alterada parcialmente pelo Decreto nº 5.296 de 2004 9 (BRASIL, 2004), que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência e obriga as empresas a contratá-las.

Ainda em nível infraconstitucional, destaca-se a **LBI**, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a qual estabelece “normas destinadas a assegurar e a promover, em igualdade de condições, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e a cidadania” (ALMEIDA, 2020, online).

Além disso, em nível privado, pode-se ressaltar a Portaria 772, de 26 de agosto de 1999, do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre o trabalho da pessoa com deficiência sem vínculo empregatício com a empresa, sob condições especiais: o contrato, nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é intermediado por uma entidade sem fins lucrativos. O trabalho, que pode ser realizado na empresa ou na própria entidade assistencial, deve ter, principalmente, fins terapêuticos e visar à efetiva inserção da pessoa com deficiência no mercado laboral.



No setor público, a reserva de vaga em concurso público é prevista na Constituição Federal, Art. 37, inciso VIII, *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988).

Em nível Federal, a reserva de vagas foi regulamentada pela Lei nº 8.112/90, conhecida como a Lei dos Servidores Públicos, na preocupação de inferir vigência ao determinado pela Constituição no art. 37, inciso VIII, estabelece a porcentagem de reserva de vagas de até 20% (vinte por cento) nos concursos públicos federais para pessoas com deficiência.

Também na esfera pública, o Decreto nº 9.508/18 (BRASIL, 2018)² estabeleceu apenas a porcentagem mínima de reserva de 5% (cinco por cento) para PCD nos concursos públicos para a administração pública federal direta e indireta. Segundo Gugel, “percebe-se que o legislador não fixou o percentual de reserva sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão. Essa reserva que deve ser estabelecida para a administração pública por lei, propõe-se chamar de reserva real” (GUGEL, 2006, p. 72).

Ademais, a regulamentação proposta do Decreto n. 3.298/99 (BRASIL, 1999) é de que a compatibilidade da função à deficiência será avaliada no curso do estágio probatório e, em relação à aptidão plena, o conteúdo das provas e exames se encarregará de eliminar candidatos que não a detenha.

Vale destacar que pessoas albinas, especialmente as não albergadas pelas ações afirmativas do mercado de trabalho,

² Art. 1º, § 1º: “Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.” § 2º Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o Art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, às empresas públicas e às sociedades de economia mista (BRASIL, 2018, online).

[...] enfrentam muitas dificuldades de acesso ao emprego, incluindo discriminação, ambientes de trabalho inaceitáveis, medo de ataques, analfabetismo e falta de qualificação ou formação. Por causa dessas barreiras, muitas pessoas com albinismo em todo o mundo estão desempregadas ou precariamente empregadas, sendo muitas delas forçadas a trabalhar em empregos mal remunerados e de curto prazo no setor informal. O setor informal consiste em atividades econômicas que não são regulamentadas ou protegidas pelo governo; isso significa que as pessoas empregadas no setor informal não têm acesso total às leis e sistemas que protegem os direitos dos trabalhadores (ERO *et al.*, 2021, p. 67).

A inclusão da pessoa albina com deficiência sensorial visual no trabalho

Para construção desta análise, foram entrevistadas pessoas albinas com deficiência sensorial visual, associadas e associados da APAAMT, para compreensão de como geralmente ocorre o processo inclusivo da pessoa com deficiência no mundo do trabalho e verificação da aplicabilidade de normas jurídicas pertinentes à inclusão.

Em relação ao público entrevistado, 60% são do sexo masculino e 40% do sexo feminino. Dado que demonstra a discrepância entre o acesso de homens e mulheres com deficiência ao mercado laboral, já que o acesso das mulheres ainda é inferior ao dos homens. Quanto à faixa etária, em média, 50% possuem de 30 e 45 anos e 50% de 46 a 56 anos, idades consideradas eminentemente produtivas para o mercado de trabalho.

Acerca da escolaridade, 100% dos entrevistados concluíram cursos de graduação. Sobre esse dado, vale ressaltar que, muito embora todos os voluntários da pesquisa tenham relatado ter concluído o grau superior de ensino, muitas pessoas albinas não concluem os estudos em razão da escassez de materiais didáticos adaptados à deficiência e de profissionais capacitados para o atendimento, uma vez que:

O direito à educação tem sido sistematicamente negado às pessoas com albinismo. “Discriminação, estigma social, superstições e mitos, violência, pobreza, ausência de infraestrutura apropriada, falta de segurança e ausência de adequação razoável, material de aprendizagem e métodos, bem como falta de pessoal suficientemente treinado,” contribuem significativamente para a baixa frequência escolar e altas taxas de abandono escolar entre pessoas com albinismo. (ERO *et al.*, 2021, p. 54).

Nesse contexto, nota-se que o resultado positivo da escolarização dos entrevistados fora possível graças às políticas públicas que o Governo e a sociedade como



um todo têm adotado com finalidade de efetivar a inclusão educacional. Sobre esse avanço, vale ressaltar que a oportunidade do acesso à educação é um fator essencial para a inclusão social no mercado de trabalho, pois à proporção que o indivíduo se qualifica e adquire uma profissão, garante-se maiores chances e facilidade de conseguir emprego, quer seja público, mediante concurso, ou na iniciativa privada.

Ainda em relação ao perfil do público entrevistado, no que diz respeito ao tipo de deficiência visual, verificou-se que 100% possuem baixa visão de nascença em razão da hipopigmentação da retina.

Em relação ao setor de trabalho ocupado pelo grupo, 60% encontram-se no setor público e 40% no privado, reflexo da realidade brasileira, na qual, infelizmente, a administração pública, direta ou indireta, efetiva ou contrata muito mais pessoas com deficiência do que o setor privado, o que revela o não cumprimento nem mesmo da obrigação legal de cotas por parte deste. Ambos os públicos ingressaram no atual emprego por ações afirmativas, sendo 60% pela reserva de vagas para PCD em concurso público e 40% pela lei de cotas na empresa pública.

O ápice da entrevista foi em relação às condições de trabalho e acessibilidade, cujos questionamentos englobaram o contexto de trabalho, considerando recursos e produtividade, fatores que convergem nas condições de acessibilidade, pois 100% dos entrevistados relataram haver limitada acessibilidade. Nesse contexto, cabe ressaltar que a acessibilidade é entendida como a possibilidade de pessoas com deficiências ou mobilidade reduzida e demais parcelas de população participarem de atividades que incluem o uso de produtos, serviços e informação, o que envolve a disponibilização e criação de meios para o uso destes por todas as parcelas da sociedade.

Dessa forma, a acessibilidade pode ser notada em seis dimensões: **arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal**, assim concebidas:

– **Acessibilidade arquitetônica:** ausência de barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.

– **Acessibilidade comunicacional:** sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e



outras tecnologias assistidas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

– **Acessibilidade metodológica:** livre de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.).

– **Acessibilidade instrumental:** sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.).

– **Acessibilidade programática:** sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.).

– **Acessibilidade atitudinal:** sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho (ARAÚJO, 2011, p. 6).

Durante as entrevistas, as maiores dificuldades relatadas pelos entrevistados foram referentes às dimensões instrumental e atitudinal. Acerca da dimensão instrumental, os relatos evidenciaram que equipamentos e instrumentos utilizados para a concretização das atividades não atendem ou atendem parcialmente as necessidades dos entrevistados, sendo necessária a aquisição de outros recursos ópticos e de tecnologia assistida. Entretanto a compra desses equipamentos no setor público é mais demorada, pois requer processos burocráticos e legais, como a licitação. Quanto à acessibilidade atitudinal, notou-se que a problemática ligada à essa dimensão encontra-se no comportamento preconceituoso e estigmatizante em relação, sobretudo, à aparência da pessoa albina.

Outra limitação identificada diz respeito à acessibilidade comunicacional, tendo em vista que os recursos tecnológicos (computadores, laptop) disponíveis não permitem o pleno acesso digital e utilização pela pessoa albina com deficiência sensorial visual. Tal situação é decorrente do fato de os sistemas operacionais de cada instituição não possibilitarem o uso efetivo dos sintetizadores de voz, tecnologia assistida, bem como a ampliação adequada sem desconfiguração dos caracteres. Dessa forma, a produtividade fica prejudicada.

Em questões que abordaram as dificuldades e oportunidades à pessoa albina com dificuldade visual, comentários que envolviam os desafios relacionados ao mercado de trabalho foram uníssonos entre os entrevistados, sendo que a maior dificuldade esteve localizada no tema **acessibilidade**, mormente a instrumental e atitudinal. Nesse diapasão,



à medida que o poder público (e o privado também) realize a adequação do ambiente às reais necessidades das pessoas com deficiência visual, será possível garantir a acessibilidade em todas as suas dimensões, o que possibilitará um processo de inclusão efetivo.

No que tange às possibilidades, o direito ao trabalho interage com o direito à educação. Nesse sentido, à proporção que se possibilita à pessoa albina com deficiência visual acesso e permanência em instituições educacionais, com profissionais capacitados e recursos adequados ao seu pleno desenvolvimento intelectual e profissional, oportuniza-se sua qualificação e habilitação ao trabalho formal, quer seja pela reserva legal, em certames públicos, quer seja pela cota na iniciativa privada.

Considerações finais

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo precípuo de investigar a prática inclusiva do mercado de trabalho de pessoas albinas com deficiência visual, à luz do direito, apontando os limites e as possibilidades, a partir da percepção dos próprios sujeitos-objeto da pesquisa.

Verifica-se, após estas breves considerações, que a efetiva inclusão de pessoas albinas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro não se encontra plenamente implementada. Em que pese os esforços do poder público, da sociedade civil e a ampla legislação sobre a matéria, o processo de inclusão social mediante o trabalho encontra-se ainda incipiente, pois mesmo com o crescente índice de PCD no setor público e nas poucas empresas que as contratam, nota-se que tal contratação, muitas vezes, é realizada apenas como forma de cumprimento à obrigação legal.

Dessa forma, a partir das entrevistas realizadas junto às pessoas albinas com deficiência visual, conclui-se que a barreira crucial para sua real inclusão diz respeito à acessibilidade, sobretudo em relação às dimensões instrumental e atitudinal, problemática que impede o pleno exercício do direito fundamental social ao trabalho por parte dessa parcela da população.

Nesse diapasão, à medida que se consegue adequar o ambiente laboral às peculiaridades dessa minoria, assegurando a acessibilidade em todas as suas dimensões, o processo de inclusão social no mercado de trabalho será mais efetivo. Por fim, ressalta-



se que a possibilidade de inclusão da pessoa albina com deficiência visual no mercado formal de trabalho (pelas ações afirmativas de reserva legal ou pela lei de cotas) está ligada, notoriamente, aos avanços na qualidade de acesso e permanência desse segmento da sociedade em instituições educacionais, bem como ao exercício da empatia, alteridade, aceitação e respeito à diversidade humana.

Referências

AGÊNCIA SENADO. Visão monocular passa a ser classificada como deficiência visual. **Site Senado Notícias**. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/03/23/visao-monocular-passa-a-ser-classificada-como-deficiencia-visual>. Acesso em: 01 jul. 2021.

ALMEIDA, Ivan. Entenda a Lei Brasileira de Inclusão. **Site Politize!** 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/lei-brasileira-de-inclusao>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Brasília: Ministério da Justiça; Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2011.

BORCAT, Juliana C.; SEVERINO, Luís Fernando. As pessoas com albinismo e o novo conceito de deficiência sob o enfoque do princípio da igualdade à luz do direito a diferença. **Site do Conpedi/Publicadireito**. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=01cbec0730184650#:~:text=Assim%2C%20as%20pessoas%20com%20albinismo,em%20intera%2C%20A7%2C%20A3o%20com%20diversas%20barreiras%2C>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Boletim Epidemiológico**. Brasília, v. 52, n. 27, jul. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/julho/26/boletim_epidemiologico_svs_27.pdf. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Governo Federal investe R\$ 7,1 milhões para conhecer albinos. Recursos são destinados aos municípios para saber onde estão e quantos são estes brasileiros. **Site do Governo Federal**. 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/dezembro/governo-federal-investe-r-7-1-milhoes-para-conhecer-albinos>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Nota técnica nº 38/2020-COGE/CGGAP/DESF/SAPS/MS**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2020b. Disponível em: https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2021/03/anexo_CI_48_21.pdf. Acesso em: 05 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10. Acesso em: em 13 de jul. 2021.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 13 jul. 2021.



BRASIL. **Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 1 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 1 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

ERO, I. *et al.* **Pessoas com albinismo no mundo: uma perspectiva de direitos humanos**. 2021. Disponível em: [Albinism Worldwide Report2021_PT.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/Albinism_Worldwide_Report2021_PT.pdf) (ohchr.org). Acesso em: 27 jul. 2021. Versão ampliada do relatório: *Albinism Worldwide* (número: A/74/190), enviado à Assembleia Geral das Nações Unidas em 2019.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2006.

FRAZÃO, A. Albinismo: o que é, como identificar e principais cuidados. **Tua Saúde**. 2021. Disponível em: <https://www.tuasauade.com/albinismo/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. da UCG, 2006.

MARÇON, C. R.; MAIA, M. Albinismo: epidemiologia, genética, caracterização cutânea e fatores psicossociais. **Anais Brasileiros de Dermatologia**, v. 94, n. 5, p. 503-520, 2019. DOI: 10.1016/j.abdp.2019.09.001. Disponível em: <http://www.anaisdedermatologia.org.br/pt-albinismo-epidemiologia-genetica-caracterizacao-cutanea-articulo-S2666275219300013>. Acesso em: 28 jun. 2021.

MELO, José Adailton. **“Guerreiros do sol e da lua”**: um estudo sobre os albinos. Republic of Moldova: Novas Edições Acadêmicas, 2017.

MELO, José Adailton V. A.; CAVALCANTE, M. E. B. M. ; SOUZA, S. A. G. ; SANTOS, V. C.; FIGUEIREDO, F. Laudisseia ; MOURA, L. F. M.; BARBOSA, P. S. Samara. As pessoas albinas e a covid-19: entre os corpos e as emoções. **International Journal of Development Research**. v. 11, n. 1, p. 43498-43503, 2021. Disponível em: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/20780.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MOREIRA, L. *et al.* Perfil do albinismo oculocutâneo no estado da Bahia. **Revista de Ciências Médicas e Biológicas**, Salvador, v. 6, n. 1, p. 69-75, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cmbio/article/view/4152/0>. Acesso em: 01 ago. 2021.

OCULARI, Hospital Oftalmológico. Albinismo e os problemas da visão. **Site do Oculari – Hospital Oftalmológico**. 2021. Disponível em: <http://www.oculari.com.br/noticias/doencas-oculares/albinismo-e-os-problemas-de-visao>. Acesso em: 01 de jul. 2021.



PIOVEZAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SAMPAIO FILHO, Luciano Dantas. A convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência: sua concretude no ordenamento jurídico brasileiro. **Jus.com.br**. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37069/a-convencao-internacional-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-sua-concretude-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 13 jun. 2021.

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. Cegueira. **Mundo Educação**. [ca. 2020]. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/doencas/cegueira.htm>. Acesso em: 13 jun. 2021.

YAMAMOTO, Yoshiaki. Agora é lei: visão monocular é deficiência. Entenda 3 direitos de quem possui. **Blog Previdenciaria**. 2021. Disponível em: https://previdenciaria.com/blog/agora-e-lei-visao-monocular-e-deficiencia-entenda-3-direitos-de-quem-possui/comment-page-6/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=12720422796&utm_content=121437758300&utm_term&gclid=CjwKCAjwuIWHBhBDEiwACXQYsRLpp_Y13BitaEN2Kofl5ZsqvzTHYtoRXXR3JrJKsibLuZU18KbxihocTcgQAvD_BwE. Acesso em: 29 jun. 2021.

Recebido em: 05/08/2021.

Aceito em: 17/09/2021.

