

FILHOS DA LUA: DA ESTIGMATIZAÇÃO SOCIAL À INCLUSÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR ALBINO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Laiana Heulália de Souza Fernandes¹

Marcelo Mauricio da Silva²

RESUMO

Portador de uma condição genética rara, os albinos possuem nas suas características físicas (pele extremamente sensível ao sol e calor, visão subnormal e aparência incomum) fatores capazes de dificultar o acesso e a manutenção do emprego em condições de segurança e equidade. Assim, o presente estudo busca conhecer o atual estado de proteção e inclusão do portador de albinismo no nosso ordenamento jurídico trabalhista, propondo ao final, práticas empresariais a serem adotadas para a efetivação desta inclusão. Utiliza-se, para tanto, uma pesquisa qualitativa pela análise da legislação pertinente, da jurisprudência e da doutrina, bem como dos aspectos sociológicos que tocam o tema da discriminação, associada ao método dedutivo de estudo. É resultado da pesquisa, a título de inclusão, a proposição de medidas como a recolocação do empregado albino em atividade diversa da que o expõe ao sol ou calor, a utilização pela empresa de softwares que permitam a ampliação dos seus caracteres a fim de facilitar o trabalho ou mesmo a promoção de cursos que visem evitar acidentes quando a atividade envolva a utilização de materiais tóxicos ou cortantes, bem como a divulgação entre toda a equipe dos vários tipos de deficiências a fim de conscientizá-los que a inclusão depende de todos. Conclui-se que mais importante que apenas considerar legalmente o portador do albinismo como uma pessoa portadora de deficiência é compreendê-lo em suas necessidades, garantindo a ele oportunidades de trabalho em condições de igualdade de tratamento e de segurança.

Palavras-chave: Proteção ao trabalhador. Albinismo. Não-discriminação. Equidade.

ABSTRACT

With a rare genetic condition, people with albinism have in their physical characteristics (extremely sensitive to the sun and heat, low vision and unusual appearance) factors that hinder access to and maintenance of employment in security and equity conditions. Thus, this study seeks to know the current state of protection and inclusion of the person with albinism in our labor law, proposing at the end, business practices to be adopted for the realization of this inclusion. It is used, therefore, a qualitative research by analyzing the relevant legislation, case law and doctrine, as well as the sociological aspects that touch the issue of discrimination, coupled with the deductive method of study. It is the result of research, for inclusion, proposing measures such as the replacement of the worker with albinism in diverse activity from that exposes him the sun or heat, the use by the company of a software enabling

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal-RN. Email: laianasfernandes@gmail.com

² Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região/ESMAT 21. Professor do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: marcelomauricio@unirn.edu.br

the enlarge of their text in order to facilitate the work or even the promotion of courses aimed at avoiding accidents when the activity involves the use of toxic or sharps, and the dissemination among all staff of the various types of disability in order to make them aware that the inclusion depends on everyone. Concludes that more important that only legally consider a person with albinism as a disabled person is to understand it in their needs, granting him opportunities to work in conditions of equality of treatment and safety.

Keywords: Worker protection. Albinism. Non-discrimination. Equity.

1 INTRODUÇÃO

Há quem diga que essencial para o homem é comida e água, outros acrescentam ainda a existência de um abrigo que o proteja do frio e do calor. Seriam, portanto, essas as condições mínimas para sobrevivência do ser humano. Não há aqui como se discordar disso, posto que sem eles o corpo não tem como criar condições de sobrevivência por si só.

Nos tempos primórdios os seres humanos caçavam e construía seus abrigos com o que tinham disponível ao seu redor. Viviam em bandos, mas sozinhos também eram capazes de se sustentar utilizando apenas a força corporal. Hoje, apesar de reconhecer a existência de algumas tribos que vivem isoladas do mundo “globalizado”, criou-se, no geral, uma atmosfera social que exige do homem uma contrapartida, que transcende a sua força e vontade, para sua subsistência: o trabalho, mas especificamente, o trabalho remunerado.

Atualmente, o conceito de trabalho assume um valor social defendido como fruto do princípio da dignidade humana. O trabalho corresponde à função que o indivíduo exerce na sociedade e, além ter o condão de prover o sustento e a qualidade de vida próprio e da sua família inserindo-o no mercado de consumo, acaba por gerar também a sua afirmação (MAGALHÃES E GUERRA, 2014. p. 166)³.

Partindo desse ponto entende-se que o trabalho hoje não é sinônimo apenas de “alimento e casa” para o homem. O trabalho ganhou na sociedade atual o status de dignidade expressa pela sua potencialidade em garantir ao homem igualdade (no poder de compra, no acesso a lazer, educação, saúde, transporte, etc.) perante os demais e integração na comunidade. O trabalho não mais se resume apenas ao caráter físico, mas também ao social e psíquico do homem em sociedade.

³ Embora não seja recomendado o uso de citações em capítulos introdutórios, fez-se necessário a utilização desta referência para melhor apresentar ao leitor o aspecto social do conceito de trabalho a ser considerado para fins deste estudo.

Para Durkheim (1930)⁴, o trabalho faz parte de um contexto social necessário para a superação do homem. Da coerção natural nascida na necessidade de se auto-sustentar surge também o prazer de comungar de interesses comuns e assim se fazer parte em um grupo. É também por este motivo que o homem se associa, mais que para defender interesses comuns, “para não se sentir perdido no meio dos adversários”.

O trabalho é, portanto, fator socializador do homem comum. Ele integra o indivíduo ao meio em que vive, retira-o da “margem” e o faz “parte do todo”.

Reflexo de uma sociedade estratificada, a função social do trabalho de garantir igualdade e dignidade aos indivíduos encontra óbice nas diversas classes e grupos separados por suas características étnicas, físicas, intelectuais, de gênero entre outras.

Um desses grupos, por muito tempo invisível aos olhos da sociedade e dos estudiosos e por isso pouco conhecido do meio acadêmico (ressalvadas as áreas da saúde – medicina, dermatologia e oftalmologia), é formado por portadores de albinismo. Pessoas cujas características biológicas interferem de forma sutil, mas significativa, na sua vida profissional gerando sobre elas preconceitos, limitações e consequências ainda não abordadas pelo direito do trabalho.

Brevemente falando, o albinismo é uma condição genética que faz com que o corpo não produza a melanina – pigmentação presente na pele, íris e pêlos – responsável principalmente pela coloração da pele e proteção contra os raios solares. O indivíduo com albinismo é extremamente sensível ao sol e à claridade, possuindo uma visão chamada de “subnormal” ainda não curável pela medicina e tendo como característica física principal a pele branca/rosada e cabelos também brancos ou amarelados.

Dessa forma, o presente estudo se debruçou sobre o tema anteriormente exposto respondendo ao seguinte questionamento: Como promover a inclusão do portador de albinismo dentro de uma empresa? Assim, terá como objetivo conhecer o atual estado de proteção e inclusão do portador de albinismo no nosso ordenamento jurídico trabalhista, propondo ao final, práticas empresariais a serem adotadas para a efetivação desta inclusão tomando como base os princípios constitucionais e trabalhistas. Utilizou-se o formato de uma pesquisa qualitativa pela análise da legislação pertinente – consistente nas diretrizes constitucionais e dos organismos internacionais e nos Projetos de Lei específicos para a proteção dos portadores de albinismo – da jurisprudência e da doutrina, bem como dos

⁴ Idem ao 3.

aspectos sociológicos que tocam o tema da discriminação, associada ao método dedutivo de estudo.

2 ENTENDENDO O ALBINISMO

A palavra “albino” vem do latim “*albus*”, que significa branco, traz no seu significado a principal característica da pessoa com albinismo: a cor branca da pele e cabelos. O albinismo, todavia, é um distúrbio genético onde a combinação de genes recessivos resulta em diversas alterações responsáveis pela não ou pouca produção de melanina (do grego *melan*, negro), que dá cor à pele, pêlos e íris, e protege da radiação ultravioleta.

É, portanto, uma condição hereditária e, apesar de não se ter dados estatísticos oficiais sobre a quantidade de albinos no Brasil, a Sociedade Brasileira de Dermatologia estima que uma em cada 18.000 pessoas sejam albinas no mundo⁵.

O albinismo é também, para fins de classificação na Organização Mundial de Saúde – OMS, considerado como uma doença e encontra-se no CID-10, capítulo IV, sob o título “Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas”, dentro do grupo “Distúrbios metabólicos”, e ainda no subgrupo “Distúrbios do metabolismo de aminoácidos aromáticos”⁶ sob o código CID - E70.3. Na CID, o albinismo está dividido como: Albinismo ocular ou oculocutâneo, podendo estar relacionado ainda com a síndrome de: Chediak-(Steinbrinck)-Higashi, Cross e Hermansky-Pudlak⁷.

É imperioso ressaltar que, apesar da classificação acima, existem cerca de 10 tipos principais de albinismo⁸, entretanto, o tipo mais comum é o albinismo oculocutâneo (AOC):

O espectro clínico do AOC varia desde a sua forma mais intensa, AOC1A, caracterizado pela falta completa de produção de melanina por toda a vida, enquanto que as formas mais suaves AOC1B, AOC2, AOC3 e AOC4 apresentam alguma produção de pigmento com o passar dos anos. (Portal Sociedade Brasileira de Dermatologia)

⁵ Programa Pró Albino - <http://www.sbd.org.br/informacoes/programa-pro-albino/>

⁶ Classificação Estatística Internacional de Doenças e problemas relacionados à saúde. CID (Classificação Internacional de doenças). Revisado em 1989 e internacionalmente reconhecido em 1993.

⁷ Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. CID-10 em <http://trigramas.bireme.br/cgi-bin/mx/cgi=@1?collection=CID10p&lang=p&minsim=0.30&maxrel=10&text=Albinismo>.

⁸ Information Bulletin – Types of Albinism? Em <http://www.albinism.org/site/c.fIKYIdOUihJ4H/b.9253761/k.24EE/Information Bulletin What is Albinism.htm>

A pessoa com albinismo enfrenta dois principais problemas relativos à saúde: a sensibilidade da pele e a visão subnormal. Problemas estes que a medicina ainda não encontrou cura ou tratamento, apenas condições que facilitam a vida do portador do distúrbio.

A pele do albino, pela pouca ou nenhuma produção da melanina, não tem a proteção natural do corpo contra os raios ultravioletas. No entanto, não apenas a incidência direta dos raios solares é prejudicial aos albinos. Fatores como calor (mormaço) e até mesmo o reflexo dos raios solares são capazes de provocar queimaduras na pele que é extremamente sensível. Se proteger de queimaduras e do câncer de pele faz parte da luta diária da pessoa com albinismo.

O segundo fator é a deficiência visual, conhecida também por “visão subnormal”, que no caso dos albinos é decorrente da não ou pouca existência de melanina na íris (parte colorida do olho) e na retina (espécie de tela atrás do olho) causando no indivíduo problemas como, por exemplo: Fotofobia – sensação desconfortável ou dolorida devido à claridade; Astigmatismo – visão fora de foco; Nistagmo – muito comum por conta da dificuldade na interpretação das imagens, principalmente em profundidade, fazendo então com que um olho se mexa involuntariamente; Estrabismo – corresponde à perda do paralelismo entre os olhos (o popular “vesgo”); Miopia – dificuldade de ver objetos distantes; Hipermetropia – dificuldade de ver objetos próximos.

Frisando aqui que, por se tratar de problemas originados na formação dos nervos ópticos, a deficiência visual da pessoa com albinismo não possui correção total com o uso de lentes. O acompanhamento precoce com oftalmologistas pode melhorar a visão do albino, mas, infelizmente, os tratamentos existentes não conseguem, ainda, corrigir o problema do desvio do nervo óptico, sendo impossível atualmente se falar em reestabelecimento total da visão.

Por tais características, fatores como assédio moral, exposição a agentes de risco e até mesmo exclusão do mercado de trabalho são relatos constantes na vida do portador de albinismo.

Assim, não se trata apenas de considerar a pessoa com albinismo como um deficiente, mas antes de tudo compreendê-lo como pessoa em suas especificidades e necessidades dentro de um contexto atual (onde o que é considerado diferente do “padrão” imposto pelo conceito popular de normal é rejeitado) a fim de garantir a essas pessoas o acesso a um meio ambiente de trabalho seguro, digno e igualitário.

3 CONCEITO DE ‘ESTIGMA SOCIAL’ APLICADO À PESSOA COM ALBINISMO, SUA VIDA SOCIAL E SEU TRABALHO.

Como se pôde ver no capítulo anterior, o albinismo está intimamente ligado ao aspecto físico do portador do distúrbio, sua aparência e o comportamento apresentado como reflexo das suas necessidades especiais (uso de roupas e acessórios que os proteja do sol ou olhar muito próximo os objetos para poder enxergar melhor, por exemplo). Em outras palavras, não há como se falar sobre albinismo em um contexto social de direito ao trabalho sem considerar a repercussão que suas características têm sobre o olhar do outro quanto a estas pessoas.

Em uma análise geral sobre a realidade dos albinos no Brasil é fácil observar o quão excludente é o olhar do poder público sobre essas pessoas. Não existe, por exemplo, dados estatísticos sobre a quantidade de pessoas com essa condição, quantos sofrem com câncer de pele, faixa social em que se encontram, acesso à educação, entre outros. Os albinos para o IBGE são apenas “brancos”.

Neste capítulo em especial, é preciso alertar que o problema do desconhecimento e das informações erradas sobre o tema ultrapassa a perspectiva pessoal dos indivíduos. Talvez tal perspectiva fosse um pouco mais colorida se o poder público, a exemplo de outros países, não insistisse em tratar como apenas “brancos” milhares de albinos brasileiros.

No entanto, superada a questão da falta de informação existente, é fato que a sociedade sempre cuidou de, consciente ou inconscientemente, classificar os indivíduos, separando-os em categorias capazes de indicar o que é ou não considerado normal ou aceitável.

Segundo Goffman (1891), o estigma acontece quando:

Um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto.

Fala-se que determinada pessoa sofre um “estigma social” quando seu estereótipo⁹ não corresponde ao padrão de comportamento e características da maioria das pessoas daquela sociedade. Dele, nascem os conceitos de bonito e feio, certo e errado, comum e estranho, por exemplo.

Conforme ensina Goffman (1891), conceitua-se estigma como “[...] um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo, sendo compreendido no contexto das relações humanas

⁹ Estereótipos são generalizações feitas sobre características ou comportamentos das pessoas.

e não substantivado. Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem”.

O estigma raramente tem a ver com a capacidade de se relacionar do indivíduo ou mesmo com sua habilidade para realizar atividades. É conceito criado por condições externas a pessoa, pelo meio em que vive, sua cultura, costumes, etc.

Poderia se dizer que o estigma é inerente ao homem, pois é natural dele essa classificação. Nos primórdios para a sobrevivência escolhia-se os aparentemente mais fortes, por exemplo. Atualmente, é possível arriscar em dizer que se prima pelo padrão do belo.

O estigma em torno das pessoas albinas aparece nas mais variadas expressões de acordo com a cultura de cada lugar. O caso mais extremo conhecido na atualidade é o da população albina residente no continente Africano. Lá se acredita que os albinos sejam seres “mágicos” e as partes do seu corpo, comumente usadas em rituais, são alvos de traficantes que caçam, matam e/ou vendem braços, pernas e até cabeça por preços exorbitantes. Em outros lugares recebem também o nome de “filhos da lua”:

FILHO DA LUA "LENDA SOBRE O ALBINISMO"¹⁰

Tolo é aquele que não entende
 Uma lenda conta de uma cigana
 Que pediu à lua até o amanhecer.
 Chorando, ela implorou
 Que ao chegar o dia
 Casasse com um cigano.
 "Você terá o seu homem de pele morena"
 Disse a lua cheia no céu
 "Mas em troca eu quero o primeiro filho
 Que você tiver com ele.
 Porque aquela que sacrifica o seu filho
 Para que não fique sozinha
 Não parece amá-lo muito"
 "Lua, você quer ser mãe,
 Mas não encontra um amor
 Que lhe faça mulher.
 Diga-me, lua de prata,
 O que pretende fazer
 Com uma criança de pele."
 A-ha-ha, a-ha-ha,
 Filho da lua.
 De um pai com a pele da cor de canela
 Um filho nasceu branco como o arminho
 Com olhos cinzas em vez de verdes
 Filho albino da lua.

¹⁰ Hijo de La Luna é uma canção em espanhol da banda espanhola Mecano, de 1986. Composição de José Maria Cano.

"Maldita a sua aparência
 Esse não é um filho de um cigano
 E isso eu não vou tolerar"
 [...]
 Pensando ter sido desonrado
 O cigano foi até sua mulher
 Uma faca na mão
 "De que é este filho? Você me enganou!"
 E ele a feriu mortalmente
 E então ele foi até o bosque
 Com a criança nos braços
 E a abandonou.
 [...]
 E nas noites em que a lua está cheia
 É porque a criança está de bom humor
 E quando a criança chora
 A lua se faz minguante
 Para fazer-lhe um berço

Portador de uma doença considerada rara, o albino destoa do comum. Não apenas suas limitações são fatores relevantes para a formação de sua identidade social, mas também as impressões que ele assume sobre si posto que, fazendo parte do meio em que vive, acaba por assimilar seus padrões e conceitos. Como bem demonstra Goffman (1891):

O indivíduo estigmatizado tende a ter as mesmas crenças sobre identidade que nós temos; isso é um fato central. Seus sentimentos mais profundos sobre o que ele é podem confundir a sua sensação de ser uma "pessoa normal", um ser humano como qualquer outro, uma criatura, portanto, que merece um destino agradável e uma oportunidade legítima.

O estigmatizado não está alheio às percepções e padrões impostos pelo meio em que vive. Naturalmente, a sensação de não “fazer parte” incomoda e é comum a tentativa de esconder aquilo que o faz diferente do esperado.

O indivíduo estigmatizado pode, também, tentar corrigir a sua condição de maneira indireta, dedicando um grande esforço individual ao domínio de áreas de atividade consideradas, geralmente, como fechadas, por motivos físicos e circunstanciais, a pessoas com o seu defeito. (GOFFMAN, 1891)

Desde o momento em que adquire consciência a pessoa com albinismo sente o impacto da sua condição. Primeiramente, na escola, passando da infância à adolescência, momento de conhecimento e aceitação, por fim chegando à idade adulta onde enfrentará a competição natural da busca (e manutenção) por um posto de trabalho, associado, em seu caso, a um conjunto de percepções e preconceitos (internos e externos) que podem afetar

significativamente as oportunidades de emprego e o meio ambiente de trabalho em que possa vir a se inserir.

Nesse contexto temos ainda que o estigma encontra-se sob duas categorias:

o estigma sentido e o estigma sofrido. O primeiro, define-se por perceber depreciação e exclusão pela pessoa que possui características e condições socialmente desvalorizadas. Já o segundo está ligado às ações, atitudes ou omissões concretas provocando danos ou limitando os benefícios das pessoas estigmatizadas (AYRES apud CAVALCANTE, 2012. p. 38)

Observe que se naturalmente a sociedade já classifica e seleciona as pessoas conforme esse conjunto de características definidas pela maioria como aceitável e/ou normal, imagine, então, ao se deparar com uma seleção para um posto de trabalho onde a discricionariedade da escolha se torna mais forte e evidente. Salvo os casos defendidos por lei é imaginável que nelas também sejam aplicados os mesmos critérios e, conseqüentemente, excluídos boa parte dos considerados “diferentes”, independente de suas qualificações.

Selecionar um funcionário “diferente” em sua aparência e com algumas limitações visíveis “a olho nu” é um desafio para o empregador comum. Uma quebra de perspectiva que vai além da simples vontade de “não ser preconceituoso”, mas também de encontro à capacidade que este empregador terá de criar alternativas para sua inclusão a fim de fazer do trabalho um meio de crescimento profissional e pessoal em conformidade com o princípio da dignidade humana e da função social do trabalho.

4 CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT E CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: DO DIREITO AO TRABALHO E À NÃO DISCRIMINAÇÃO

Historicamente a ideia do “direito ao trabalho” nasceu em meio às lutas sociais vinculadas, dentre outras coisas, a quebra do paradigma que insistia em colocar o trabalho como castigo. Reconhecia-se a necessidade do trabalho e da propriedade privada para a economia, principalmente para dar conta dos excedentes de trabalhadores que se concentravam nos grandes centros urbanos, mas negava-se, a princípio, suas propriedades ligadas às necessidades humanas como, por exemplo: o sustento digno do homem e de sua família, sua afirmação e reconhecimento social, sua produtividade e sentido de utilidade, entre outros. Em meio à “Revolução de 1848”, um dos grandes defensores da ideia de Direito ao Trabalho, Charles Fourier, afirmou: “a política enaltece os direitos humanos, mas não garante o primeiro e único verdadeiramente útil, a saber: o direito ao trabalho” (FONSECA, 2006).

Nas palavras de Durkheim (1930):

Ao mesmo tempo que se produz por si mesmo e pela força das coisas, esse resultado é útil e o sentimento de sua utilidade contribui para confirmá-lo. A sociedade sequer é a única interessada em que esses grupos especiais se formem para reger a atividade que se desenvolve neles e que, de outro modo, tornar-se-ia anárquica; por seu lado, o indivíduo encontra neles uma fonte de alegrias [...]

Tal posicionamento é seguido pelos mais importantes organismos internacionais, a exemplo da OIT em sua constituição (preâmbulo) e convenções, e da ONU, que por meio da Resolução nº 34/46 de 1979 de forma direta aduz que “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho” (WANDELLI, 2012)¹¹.

Entretanto, é importante frisar que o direito ao trabalho, apesar de estar previsto como direito de todos na Declaração Universal dos Direitos Humanos quando em seu art. 23¹² afirma que todos, sem exceção, de maneira justa e igualitária, têm direito ao trabalho, não é, ainda, universal.

A CF/88 apresenta em seu art. 1º como fundamentos do Estado Brasileiro o valor social do trabalho e a dignidade humana¹³. Nesse sentido, observe que a ideia de trabalho pressupõe na atualidade um “valor social” e não apenas “individual” para o homem. Por meio dele transpassa as mais diversas relações sociais, bem como, valores e expectativas que compõem um quadro onde a vida do homem moderno adquire forma e sentido. Sem o trabalho o homem comum passa a viver a margem da sociedade e gera, para si e para a comunidade, uma série de problemas onde o individualismo do ser humano é colocado à prova ante a real necessidade da vida em sociedade.

Além destes anteriormente citados, o diploma constitucional brasileiro buscou assegurar, através de medidas protetivas e valores constitucionais, também em seus art. 6º e 170 e 193, que o trabalho seja possível a todos sendo, ainda, reconhecido como fundamental para o desenvolvimento do homem, da sociedade e, conseqüentemente, do país. Merecendo destaque aqui o art. 193 da CF/88 que traz em seu texto a explanação de que a base da ordem social defendida pelo Estado Brasileiro é o trabalho, tendo como objetivo o bem-estar e a

¹¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. Juiz do trabalho e professor da UniBrasil, é autor, entre outros, do livro “O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: Fundamentação e Exigibilidade” pela editora LTr.

¹² Art. 23 - Declaração Universal dos Direitos Humanos “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

¹³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

justiça sociais¹⁴ e o art. 170, do mesmo diploma constitucional, a informar claramente que a ordem econômica está pautada na valorização do trabalho visando assegurar a todos a existência digna necessária à efetiva justiça social, valores estes ligados ao princípio, dentre outros, da busca do pleno emprego¹⁵.

Atravessado esse período de confirmação pelo ordenamento jurídico de que o trabalho é direito fundamental para o homem, restou necessária a criação de normas para assegurar que este direito fosse impelido de fato a todos sem a preposição de qualquer concepção discriminatória existente.

Promulgada pelo governo brasileiro em 19 de janeiro de 1968, o Decreto nº 62.150 afirma o cumprimento e a execução em território nacional das diretrizes estabelecidas pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, por sua vez, fora aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrando em vigor no plano internacional quase oito anos antes de ser oficialmente acolhida pelo ordenamento brasileiro, em 15 de junho de 1960.

Tema ainda bastante atual, a C111 trata da discriminação em matéria de emprego tendo como origem os ideais apresentados pela “Declaração de Filadélfia” –instrumento incorporado à Constituição da OIT¹⁶ - e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos:

CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958 (C111, 1958).

Cuida-se nela, de promover a igualdade dentro e fora das situações que envolvem o emprego e a profissão do indivíduo, ou seja, busca-se a igualdade de oportunidades a fim de garantir a todos o acesso a um posto de trabalho e a igualdade de tratamento para que, diante da oportunidade gerada, não haja diferenciação ou preferências baseados em critérios alheios

¹⁴ Art. 193 da CF/88 – A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

¹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego. Segundo FERREIRA FILHO (2001) o princípio da busca do pleno emprego se traduz em “criar oportunidades de trabalho, para que todos possam viver dignamente, do próprio esforço”.

¹⁶ O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948.

a capacidade laboral do indivíduo tais como a cor da sua pele, a crença que professa, o gênero (ou a orientação sexual), dentre outros. Como vê-se:

Art. 1º

1- Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (C111, 1958).

No tocante ao estudo em tela, entretanto, faz-se uma ressalva sobre a necessidade de se reconhecer que dentre as igualdades defendidas para todos existem também desigualdades e especificidades que devem ser observadas e defendidas como medida de proteção à dignidade do homem:

Art. 5º [...]

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural. (C111, 1958).

Bom mencionar aqui que, ainda segundo o art. 1º da C111, os termos “emprego” e “profissão” devem ser compreendidos levando em consideração fatores como “acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.”, portanto, estes também deverão ser observados pelo poder público, e demais empregadores, para fins de se evitar a discriminação pela falta de qualificação e de acesso à informação, além de garantir um ambiente de trabalho saudável para o trabalhador.

Esclarecendo o tema “discriminação em matéria de emprego e ocupação” a OIT acredita que existam duas formas principais de discriminação relativas ao trabalho: a direta, quando um dispositivo legal, regra ou norma, expressamente leva em conta uma característica do indivíduo a fim de afetar a igualdade de oportunidades; e a indireta, quando a lei é neutra

sobre o tema, mas a prática adotada pelo empregador acaba por excluir, de maneira injustificada, pessoas com determinadas características e/ou limitações¹⁷.

Conceito relevante para o decorrer desse estudo é o apresentado na Convenção nº 159 da OIT em que são consideradas pessoas com deficiência aquelas “cujas perspectivas de conseguir emprego adequado, nele se manter e se promover são substancialmente reduzidas em consequência de limitação física ou mental devidamente reconhecida.” Infelizmente, é nesse “devidamente reconhecida” que se esbarra o portador de albinismo uma vez que suas limitações são reconhecidas pela área médica mas ainda não o são pela seara jurídica¹⁸.

A OIT traz ainda sobre o tema o “programa trabalho decente” formalizado em 1999, com o objetivo principal de garantir acesso igualitário de homens e mulheres ao trabalho produtivo, livre e em condições de segurança e dignidade humana.

No Brasil, decorrente desse projeto, foi lançada em 2006 a “Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD)” que dentre as prioridades encontra-se: “a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento”. Busca-se com ela, alcançar o ponto de convergência entre quatro objetivos estratégicos traçados pela OIT, a saber: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de mais e melhores empregos, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Vale enfatizar aqui que, no contexto do presente estudo e de acordo com a ANTD, o trabalho para ser considerado decente deverá, dentre outras coisas, observar a igualdade de oportunidades e de tratamento bem como o ambiente de trabalho seguro e digno.

Seguindo a linha da OIT sobre a proteção à diversidade e a igualdade de oportunidades, diversas são as manifestações legais que buscam combater a discriminação em matéria de emprego presentes no ordenamento brasileiro. A começar pela Carta Magna, que em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI apresenta:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (CF/88)

¹⁷ Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación em <http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>.

¹⁸ Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229645.pdf.

Muito embora os portadores de albinismo não sejam, para fins legais, considerados, por este único motivo, deficientes, existe na raiz do distúrbio uma série de limitações físicas que ensejam sobre a pessoa do albino alguns cuidados e necessidades especiais, fazendo dele uma categoria diferente de empregado.

A grande dificuldade está, então, nessa indefinição de categoria em que se encontra o portador de albinismo: não é deficiente, ao mesmo tempo em que possui necessidades além das apresentadas por aqueles que são considerados normais. Cuida-se não de reconhecer o albino como deficiente, mas de garantir a ele condições de igualdade perante os demais, posto que, já no seu preâmbulo, a CF/88 consagra como valores a serem assegurados pelo Estado “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

No entanto, como bem aponta Maciel (2002) “não basta a lei declarar apenas que todos são iguais, deve propiciar instrumentos e mecanismos eficazes para a construção da igualdade”. Ao Estado caberia, assim, sair do cenário de isonomia formal (aquela que é apenas expressa pela lei, sem intervenção do Estado, cabendo aos próprios indivíduos criarem condições para se colocar em pé de igualdade entre si) e iniciar um processo de garantia eficaz de igualdade, ou seja, de isonomia material:

O constitucionalismo com relação ao princípio da igualdade não deve estar limitado à igualdade perante a lei. Se antes, com o Estado Liberal, não se vislumbrava como realizar a igualdade, a norma agora, com o Estado Assistencialista, desiguala os desiguais para atingir a igualdade implicando em dinamicidade e flexibilidade ao princípio da isonomia. (MACIEL, 2002)

Buscando essa efetividade com relação às políticas públicas garantidoras de igualdade social para os portadores de albinismo é que alguns parlamentares passaram a criar Projetos de Lei visando à inclusão das pessoas com albinismo no mercado de trabalho e nas demais áreas afetadas como, por exemplo, educação e saúde.

5 PROJETOS DE LEI: A LUTA PELA ISONOMIA.

Em uma análise cronológica da evolução do olhar do poder público sobre a pessoa com albinismo é possível notar que se trata de um tema bem recente. O mais antigo encontrado é o Projeto de Lei nº 3.638-B de 2004, de autoria do então deputado Pastor Pedro Ribeiro, que tinha por objetivo garantir às pessoas com albinismo “o exercício de direitos

básicos nas áreas de educação, saúde e trabalho”, trazendo em seu art. 1º, inciso III as seguintes diretrizes:

III- Na Área de Trabalho:

- a) intermediar a inserção das pessoas portadoras de albinismo no mercado de trabalho, utilizando sistemas de apoio especial ou de colocação seletiva;
- b) apoiar o desenvolvimento do trabalho por conta própria, através da abertura de linhas especiais de crédito e da constituição e organização de cooperativas;
- c) promover serviços de habilitação e de reabilitação profissional das pessoas portadoras de albinismo, com o objetivo de capacitá-las para o trabalho.

E como justificativa sobre a necessidade de políticas que versem a inclusão da pessoa com albinismo no mercado de trabalho, afirma que é no trabalho que se dá “o verdadeiro processo de inclusão social”, propondo, para tanto:

- sistemas de apoio especial: horário flexível; ambiente de trabalho adequado; orientação, supervisão e ajuda técnica que permitam compensar limitações funcionais e previnam a contração de doenças; ou
- colocação seletiva: processo de contratação, com obediência às exigências a legislação trabalhista e previdenciária, mas que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização. (PL nº 3.638-B de 2004)

Este Projeto de Lei busca ainda desenvolver de “programas de habilitação” com o objetivo de melhor capacitar as pessoas com albinismo para driblar as dificuldades decorrentes do distúrbio e, assim sendo, promover a sua progressão profissional.

No entanto, o PL nº 3.638-B de 2004 recebeu no ano seguinte a sua proposição parecer negativo (Parecer nº 042/2005 - CONADE/SG/PR) sob o argumento de que o albinismo não está enquadrado como categoria de deficiência na legislação de regência¹⁹ ignorando integralmente qualquer necessidade apresentada pelas pessoas com albinismo, sendo o PL arquivado em 2007.

Importante frisar que outros PLs foram propostos a nível federal²⁰ e estadual após a negativa do PL nº 3.638-B em 2005, estes voltados, em sua maioria, a garantir ao albino o acesso gratuito ao protetor solar como é o caso do Projeto de Lei nº 683 de 2009 (aguardado desde 2010 para ser votado) de autoria do deputado estadual de São Paulo, Carlos Giannazi, e

¹⁹ CONADE – Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência. Projeto OEI/BRA/08/001 – “Fortalecimento da organização do movimento social das pessoas com deficiência no Brasil e divulgação de suas conquistas” em http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_161.pdf

²⁰ PL nº 7.215/2014 e PL nº 7.337/2010 em <http://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/resultadoPesquisa?numero=&ano=&autor=&inteiroTeor=Albinismo&emtramitacao=Todas&tipoproposicao=%5BPL+-+Projeto+de+Lei%5D&data=18/10/2015&page=false>

o mais recente PL 7.762/2014, de autoria do Senado Federal, que propõe a criação da “Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Albinismo”, este último também sobre o caráter assistencial voltado à saúde dos portadores do distúrbio.

Existe ainda em São Paulo o Projeto de Lei nº 206, DE 2015, bem semelhante ao PL nº 3.638-b/04, também visa assegurar às pessoas com albinismo “direitos básicos relativos à saúde, educação e trabalho”, repetindo quase que integralmente o texto deste último suprimindo apenas, para efeitos do presente trabalho, a alínea ‘b’ (art.1º, inciso III, b) referente ao apoio para o desenvolvimento do trabalho por conta própria.

Tal projeto está tramitando em fase conclusiva na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo e, se aprovado, será o primeiro instrumento legal no Brasil a acobertar a pessoa com albinismo no tocante a necessidade de inclusão ao mercado de trabalho criando medidas para garantir a igualdade de oportunidades e condições entre os beneficiários. Todavia, a despeito de não caber a este estudo adentrar no mérito da aprovação do PL 206/15, ressalte-se que já existe parecer contrário da Comissão de Constituição, Justiça e Redação sob a alegação de inconstitucionalidade da proposta uma vez que supostamente estaria em situação de ilegalidade ante a Constituição do Estado de São Paulo.

6 PRÁTICAS EMPRESARIAS PARA INCLUSÃO DO PORTADOR DE ALBINISMO

Ao iniciar este capítulo, mister se faz relatar a ausência de jurisprudência propriamente relacionada ao tema proposto, contudo não se pode atribuir tal fato a falta de interesse ou de necessidade real de políticas que resguardecam às pessoas com albinismo o direito a igualdade de condições no trabalho e de vida digna através dele. Basta, para tanto, observar a anterior apresentação das diversas tentativas de intervenção legislativa que refletem claramente um cenário de diversidade ante aqueles que trabalham em condições ditas normais de saúde e de estereótipo.

Para suprir tal lacuna jurisprudencial, este estudo lançará mão do uso da analogia identificando situações de trabalho em que uma pessoa com albinismo poderia, pelas suas especificidades, encontrar-se em posição de risco pela exposição aos agentes nocivos (sol e calor), em situação de diversidade de condições de trabalho pela visão subnormal, ou de difícil inserção no mercado de trabalho pelo preconceito e estigma social.

6.1 EXPOSIÇÃO A CONDIÇÕES DE RISCO: SOL E CALOR

Principal agente nocivo para o portador de albinismo os raios ultravioletas podem causar danos irreparáveis à pele em um espaço de tempo muito menor que às pessoas normais.

A NR 15, anexo 3, trás os limites de tolerância de exposição ao calor seja em ambientes internos e externos sem carga solar ou em ambientes externos com carga solar. Note-se que não existe previsão legal para a exposição ao sol em si, mas ao calor resultante desta, pois, a despeito do anexo 7 da referida Norma Regulamentadora se reportar aos raios ultravioletas e outros considerados não ionizantes, exigindo nesse caso a confecção de laudo de inspeção do local de trabalho para o reconhecimento da insalubridade²¹, a OJ 173²² afirma não existir previsão legal que julgue insalubre as atividades em exposição aos raios solares. Norma esta que aparentemente não considera o portador do albinismo para fins de insalubridade uma vez que para estas pessoas a mínima exposição aos raios solares é a grande responsável pelas queimaduras na pele e o desenvolvimento do câncer de pele.

Contudo, os tribunais têm se posicionando a favor do reconhecimento da insalubridade por exposição ao calor proveniente do sol, como é o caso das decisões favoráveis à insalubridade para trabalhadores rurais e cortadores de cana percebendo a exposição ao sol. Como vê-se:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RURÍCOLA. INSALUBRIDADE DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO AO SOL. OCORRÊNCIA. A perícia constatou a existência de insalubridade no grau médio nas atividades desenvolvidas pelo trabalhador rural, a céu aberto, tendo em vista a exposição a umidade, radiações não ionizantes e sobrecarga térmica. Saliente-se, ainda, que as relações de trabalho rural são reguladas pela Lei nº. 5.889 /73, que dispõe, em seu art. 13, sobre o cumprimento das normas de segurança e higiene, estabelecidas em Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social. A Portaria MTb/GM nº. 3067 /88 aprovou as Normas Regulamentadoras Rurais - NRR -, em número de cinco. A NR1 estabelece, em seu item 1.12, a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, das Normas Regulamentadoras - NR - aprovadas pela Portaria nº. 3.214 , de 08.06.88, observadas as alterações posteriores. Entre estas, é aplicada a NR 15 - que trata das Atividades e Operações Insalubres. Portanto, o reconhecimento da insalubridade pelo trabalho a céu aberto encontra-se embasada em laudo pericial e é prevista nas normas regulamentares editadas pelo Ministério do Trabalho.

²¹ 15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem: 15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10

²² OJ 173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE). II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE.

TRABALHADORA RURAL GANHA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR EXPOSIÇÃO AO SOL

Uma trabalhadora rural da Usina Açucareira Passos S.A., de Minas Gerais, conseguiu demonstrar à Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho que, durante o tempo que trabalhou na empresa, realizava suas atividades em condições insalubres a céu aberto, exposta ao sol e ao calor. A Turma restabeleceu sentença que lhe deferiu o adicional de insalubridade.

[...]

O relator do recurso na Quinta Turma, ministro Emmanoel Pereira, lhe deu razão. Segundo o magistrado, a decisão regional contraria a nova diretriz da Orientação Jurisprudencial 173, item II, da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. O Anexo 3 da Norma Regulamentadora 15 da Portaria 3214/78 do TEM prevê o direito ao adicional de insalubridade ao trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, "inclusive em ambiente externo com carga solar". Processo: RR-509-52.2013.5.03.0070

Suponha, todavia, que o trabalhador albino esteja a realizar sua atividade em local de clima e temperaturas amenas (regiões sul e sudeste quando no inverno, por exemplo), mas exposto diretamente à radiação solar. Em outra situação, considere que os limites calculados de tolerância ao calor, mesmo que em ambientes sem radiação solar, são tomados com base no homem médio, contando este com produção de melanina que naturalmente o protege, mesmo que minimamente, dos danos causados pela ação dos raios ultravioletas e das altas temperaturas. Existe para o albino nos dois exemplos um sério risco à saúde que o ordenamento brasileiro não discute.

Inicialmente, se a empresa pode alocar o trabalhador em local sem exposição ao sol e ao calor esta será a melhor medida de inclusão para o portador do albinismo para exercer sua atividade em completa consonância com a função social do trabalho, caso não seja possível, a utilização dos EPIs específicos torna-se indispensável para qualquer nível de exposição solar incluindo aí o fornecimento de protetor solar adequado para o trabalhador albino.

Quanto às atividades com exposição térmica elevada em locais fechados, embora não exista diferenciação entre trabalhador albino e não albino para o direito brasileiro, cumpre suscitar aqui os princípios da proteção e da isonomia (tratar os iguais de forma igual e os desiguais na medida da sua desigualdade), em consonância com a teoria do risco criado²³, posto que as condições térmicas suportáveis pelo trabalhador comum não serão as mesmas suportadas por um trabalhador albino, logo, será necessário encaminhar o trabalhador ao serviço de atendimento médico especializado (médico dermatologista) a fim de verificar as medidas necessárias para diminuir ou dissipar os danos causados pela alta temperatura.

²³ A teoria do risco criado sustenta que quem empreende alguma atividade, seja lucrativa ou não, em seu sentido econômico, assume os riscos decorrentes dela e responde pelos danos causados a outrem, salvo as excludentes que a lei admite, quais sejam, o caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva da vítima. GONTIJO, 2010.

6.2 ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO: VISÃO SUBNORMAL

Como dito no capítulo 2 deste estudo, os albinos possuem uma visão chamada de subnormal e, acometidos, em maior ou menor grau, por cerca de 6 tipos diferentes de distúrbios na visão, enfrentam grandes dificuldades para enxergar coisas que uma pessoa dita normal facilmente vê.

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89²⁴, o albino não é considerado pelo ordenamento jurídico brasileiro como “pessoa com deficiência” pelo fato de possuir visão subnormal, já que nem sempre se enquadra nos limites de acuidade visual delimitados pelo referido texto legal:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

[...]

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Decreto nº 3.298/99 - Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

Entretanto, recentemente a Lei nº 13.146/15, ao instituir a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a entrar em vigor em 2016, apresenta um conceito mais abrangente permitindo, inclusive, levar-se em consideração, quando necessário, o aspecto biopsicossocial do indivíduo²⁵. Buscou-se nela, abarcar um número maior de limitações apresentadas pelo indivíduo que possam vir a dificultar ou eliminar o perfeito exercício em igualdade dos seus direitos fundamentais, como se vê:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Nesse mesmo documento se encontram também diversos conceitos relativos à acessibilidade tanto para locomoção quanto para o acesso à informação e comunicação; à

²⁴ A Lei nº 7.853/89 Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

²⁵ Art. 2º, § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação.

tecnologia assistida ou ajuda técnica que visa uma maior autonomia e inclusão da pessoa com deficiência e às barreiras, incluindo entre elas as barreiras de comunicação, as atitudinais e as tecnológicas, todos considerados de importante relevância para se iniciar um verdadeiro processo de inclusão da pessoa com albinismo no tocante a sua visão subnormal e atividades laborais.

Sabe-se que a visão é um dos recursos que o ser humano utiliza para se comunicar posto que é decorrente dela que boa parte das informações são acessadas possibilitando a compreensão e a interação do sujeito com o meio em externo.

Dessa forma, pelo texto legal acima exposto, corroborando ainda com o capítulo VI – Do direito ao Trabalho da mesma Lei, se extrai que a limitação visual da pessoa com visão subnormal, que no caso dos portadores de albinismo ainda não possui correção pelo uso de lentes ou cirurgia, se encaixa cabalmente dentre aqueles que necessitam a aplicação de medidas para inclusão e adaptação, uma vez que tal limitação dificulta em vários aspectos a comunicação e interação desses indivíduos, tudo isto em conformidade com o previsto no art. 34, §1º “As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.

Tal obrigatoriedade encontra-se claramente exemplificada na seguinte notícia:

A Arthur Lundgren Tecidos S.A. - Casas Pernambucanas não conseguiu em recurso julgado pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho evitar o pagamento de indenização de R\$ 5 mil por dano moral a deficiente visual.

Diagnosticada com catarata congênita, ela fez cirurgia, mas é portadora de hipermetropia, astigmatismo e nistagno. Na função de Assessora de Cliente Júnior, ela disse que tinha de preencher formulários com letras pequenas e atingir metas de vendas.

Segundo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), a empresa tinha plena ciência da deficiência visual da assessora quando a contratou dentro da cota exigida pela Lei 8.213/91, "Tal conduta é grave e o abalo moral é patente, devendo a ré ser condenada em valor superior ao fixado pelo Juízo de origem", concluiu o Tribunal, que aumentou o valor de R\$ 2.400 para R\$ 5 mil. Processo: RR-454400-31.2008.5.09.0651.

Assim, podem ser consideradas medidas capazes de melhorar as condições de trabalho da pessoa com albinismo, por sua visão subnormal, quando do trabalho desenvolvido em computadores: garantir ao trabalhador albino o acesso a softwares que permitam o aumento da fonte e alteração da cor do fundo de tela; do trabalho que necessite o manuseio de impressos (livros, manuais, listas de itens, etc): disponibilizar material adequado, com letras ampliadas e linhas para preenchimento com um maior espaço entre elas, além de possibilitar o uso de lupas ou lentes de aumento que facilitem a leitura; para o trabalho com itens em estoque:

adaptar o armazenamento dos produtos/materiais por categoria visivelmente exposta em letras ampliadas que facilitem a identificação e localização dos itens; por fim, para o trabalho com substâncias químicas, materiais cortantes ou com potencial para contaminação: disponibilizar, sempre que possível, além dos EPIs já previstos, materiais de fácil manuseio (maiores ou mais resistentes, por exemplo), visivelmente identificados (sempre com fontes ampliadas), bem como, promover curso de capacitação visando o ensino de técnicas preventivas de acidentes.

6.3 ESTIGMA SOCIAL E PRECONCEITO

Terceiro fator necessário para se garantir um ambiente de trabalho inclusivo para o portador de albinismo é a quebra do estigma ou do padrão de comportamento e/ou imagem que se assume sobre o que é considerado normal ou não. Tal padrão poderá afetar tanto o acesso do sujeito ao posto de trabalho (podendo acarretar em uma rejeição prévia já no momento da seleção) quanto à permanência deste no cargo que ocupa.

O preconceito e a discriminação consciente, inconsciente ou mesmo aquela revestida de brincadeiras e gracejos aparentemente inofensivos podem gerar transtornos, traumas e impedir o desenvolvimento do indivíduo dentro da empresa. É certo também, que dificuldades podem ser grandes degraus para superação, mas não se pode aceitar ou submeter alguém a circunstâncias extremas na expectativa de que tal superação naturalmente aconteça.

Como dito anteriormente no capítulo 3 deste estudo, o preconceito que envolve a pessoa com albinismo vem de variadas fontes podendo ser devido a sua aparência física rara e desconhecida de muitos, devido a sua deficiência visual que o faz olhar muito perto as coisas ou impede que enxergue pessoas à distância, por exemplo, ou a sua impossibilidade de se expor ao sol que o obriga frequentemente a usar roupas compridas, óculos de sol durante o dia, chapéus ou guarda-chuvas independente do clima e da temperatura local.

Por conta dessas “diferenças”, casos semelhantes aos presentes no dia a dia de muitos albinos são os relatados abaixo:

EMENTA: [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Regional deu provimento ao recurso ordinário do autor para condenar a ré ao pagamento de danos morais. Consignou que a prova testemunhal confirmou que os empregados chamavam o autor de "galo cego" e que ao assim ser chamado ficava com a "cara fechada". Salientou, ainda, que consta dos autos "o registro de um BO feito pelo reclamante, em 26/01/2011, no qual relatou ter sido vítima de injúria efetuada por outro empregado (Sr. Genival que, saliente-se foi arrolado como testemunha da reclamada)". A Corte Regional concluiu que o "conjunto probatório demonstrou, que no ambiente de trabalho, o reclamante era conhecido por apelidos depreciativos em razão da

deficiência física da qual é portador." O quadro fático traçado pelo Regional não deixa dúvida de que o autor foi vítima de danos morais em face do abalo aos seus atributos físicos. Ademais, restaram provados o nexo de causalidade e a culpa, visto que é dever do empregador zelar pelo salutar ambiente de trabalho, neste se compreendendo o clima organizacional e as relações interpessoais. Saliente-se que o dano moral emerge da simples violação do direito de personalidade, uma vez que a dor não se prova, mas se presume da prova do fato (Presunção *in re ipsa* ou *domni*). Dessa forma, não se há cogitar que não foi comprovado o dano moral. Intactos os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR - 1447-14.2012.5.08.0015 Data de Julgamento: 14/10/2015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015.

EMPREGADO VÍTIMA DE CHACOTAS POR TER VITILIGO RECEBERÁ R\$ 50 MIL

A Comercial Zena Móveis Sociedade Ltda. (Lojas Marabraz, de São Paulo) foi condenada pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho a pagar indenização por dano moral de R\$ 50 mil a um empregado que, por ter vitiligo, era chamado pelos colegas de "panda" e "Michael Jackson", entre outros apelidos. O valor inicialmente fixado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), de R\$ 300 mil, foi considerado pela Turma em desacordo com os critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

[...]

Ao retornar de afastamento por auxílio-doença para tratamento de quadro depressivo, disse que tanto a chefia quanto os colegas passaram a apelidá-lo de "malhado", "mão branca", "panda" e "Michael Jackson" e a retratá-lo em caricaturas que circulavam pela empresa. Segundo ele, o superior hierárquico, mesmo informado dos fatos, não impediu a continuidade das agressões morais.

A sentença foi reformada pelo TRT-SP, que destacou que, dentre as obrigações do empregador, está a de respeitar seus empregados e de verificar as informações de que ele seria motivo de chacota. Para o Regional, a empresa foi omissa no dever de zelar pelo ambiente de trabalho saudável e coibir práticas ofensivas à integridade moral dos empregados, ao não tomar medidas para reprimir comportamentos inadequados. Processo: RR-1083-71.2012.5.02.0221.

A despeito de os exemplos se reportarem a realidades dentro do ambiente de trabalho, não custa perceber que se dentro ocorre tais agressões e imposições, fora, por ocasião de seleção para contratação, o cenário pode ser ainda pior.

Principal medida de combate ao preconceito e a discriminação de albinos é a informação que deveria, a priori, ser passada nas escolas, mas que, para fins desse estudo, deverá ser trabalhada por toda equipe organizacional de forma ética e respeitosa o que pode ser feito, por exemplo, através de um simples informativo reforçando o compromisso da empresa com a inclusão ou mesmo com a realização de uma pequena campanha interna sobre os diversos tipos de deficiência e como cada um pode colaborar com a inclusão e,

consequentemente, com o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador albino, crescimento da equipe e da empresa.

Ressalte-se ainda, como bem manifestou o TRT-SP, a responsabilidade do empregador em zelar pelo meio ambiente de trabalho saudável dos empregados, coibindo comportamentos inadequados e ofensivos à dignidade e a honra dos seus colaboradores.

Nesse sentido entende-se que além da obrigatoriedade legal a inclusão se faz importante recurso para o empregador na medida em que “promover um ambiente de trabalho sem discriminação, inclusivo e respeitoso gera maior produtividade, diminui o absenteísmo e a exposição a riscos, melhora a qualidade dos serviços e do relacionamento com os diferentes públicos” (BULGARELLI, 2014. p. 35).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de considerar que a busca pela igualdade não deveria se pautar apenas em critérios objetivos restritos, para fins desse estudo, a deficiências e limitações físicas ou intelectuais especificadas em lei, fato é que tais critérios acabam por conferir maior grau de proteção e amparo àqueles que se encontram na situação em que determinada característica impede ou dificulta sua completa interação social.

No entanto, na prática, o mercado de trabalho é bem mais seletivo e discricionário que a perspectiva do nosso ordenamento jurídico. O preconceito em si existe em concepções nem sempre imagináveis pelo legislador, mesmo por que, como dito no capítulo 3 deste estudo, todos, inclusive os que criam e aprovam as leis, assumem parte daquilo que se convencionou como normal ou diferente, de forma que esse entendimento permeará todas as ações dos indivíduos, consciente ou inconscientemente.

Dentro do contexto empregado e empregador, encontrar-se o indivíduo que possua alguma limitação, incluso em um dos critérios previstos em lei chega a ser um alento, uma segurança, uma vez que, devidamente reconhecido e acobertado, este terá condições de pleitear sua inserção ao passo que o empregador terá, em tese, todo o direcionamento para lidar com as especificidades do seu funcionário e, ainda, contará com a benesse de estar em total conformidade com a lei.

Possuidor de uma condição pouco conhecida pela grande maioria da população e ainda menos pelo direito, os albinos no geral (salvo aqueles que apresentam uma acuidade visual inferior a 0,3 no melhor olho) não se enquadram em nenhum dos critérios objetivos apresentados pela legislação vigente e, apesar das limitações e diferenças no tocante à sua

visão subnormal, à extrema sensibilidade da pele ao calor e ao sol, não encontra na lei instrumento que de forma clara e direta promova a eles o tratamento isonômico consistente naquele que trata como iguais aqueles em condições iguais e os desiguais na medida de suas desigualdades.

São relativamente recentes, embora importantes, as manifestações a fim de conferir aos portadores de albinismo uma maior cobertura no tocante ao acesso ao trabalho, à saúde e à educação por meio dos Projetos de Leis aqui apresentados. Essas medidas refletem anseios que não são novos e trazem a tona dificuldades enfrentadas diariamente por essas pessoas e que por muitos anos não foram enxergadas

A presente pesquisa mostrou também que recentemente, precisamente 6 de julho de 2015, em decisão que corrobora perfeitamente com as diretrizes nacionais e internacionais que punem pela garantia dos direitos fundamentais a todos, dentre eles, o acesso igualitário, indiscriminado e inclusivo ao trabalho, com o advento da Lei nº 13.146/15, ampliou-se a concepção de pessoa com deficiência. Tal lei aduz em suma que deficiência é tudo o que se interpõe de maneira permanente ou por longo prazo na vida do cidadão limitando o exercício pleno dos seus direitos, considerando ainda fatores psicossociais, assim mostrando claramente que de fato nem sempre a deficiência poderá ser enquadrada ou pontuada, sob pena de não cumprir com o objetivo principal do direito qual seja o de promover a justiça e resguardar direitos.

No entanto, assevera-se com o presente estudo que mais importante que apenas considerar legalmente o portador do albinismo como uma pessoa portadora de deficiência é compreendê-lo em suas necessidades, garantindo a ele oportunidades de trabalho em condições de igualdade de tratamento e de segurança.

Muito embora se pugne fortemente pelo acesso ao trabalho, que seria de fato facilitado pela inclusão da pessoa com albinismo no rol de deficiências, sobrepõe-se na atualidade a concepção de um empregador que possibilite aos seus empregados um meio ambiente adequado, seguro e digno; um empregador desprendido de preconceitos sim, mas principalmente, comprometido em possibilitar aos seus colaboradores um local de crescimento pessoal e profissional, e isso só será possível se o mesmo compreender que o seu recurso humano vai além da expectativa produtiva, posto que corresponderá mais e melhor quando reconhecido em suas limitações, estimulado a superá-las quando possível e seguro física e psicologicamente.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Eduardo. Projeto de Lei nº 7.762/2014, Senado Federal. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=619475>. Acesso em 19 de outubro de 2015

AYRES, José Ricardo; JR, Ivan França; PAIVA, Vera. Crianças e jovens vivendo com HIV/Aids: estigma e discriminação. Com Ciência. São Paulo, 05 mai. 2006. In CAVALCANTE, Bruno Azine Sarriune. Direitos Humanos No Brasil - Uma análise sobre o Albinismo. CastroDigital.com.br. Fortaleza, 2012.

BRASIL, Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho. 3ªed. - Brasília: OIT, 2010. Em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229645.pdf. Acesso em 20 de setembro de 2015.

BRASIL, Leis e Decretos. Decreto nº 3.298/1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 28 de outubro de 2015.

BRASIL, Leis e Decretos. Decreto nº 5.296/2004. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 28 de outubro de 2015.

BRASIL, Leis e Decretos. Lei nº 13.146/2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 28 de outubro de 2015.

BRASIL, Leis e Decretos. Lei nº 7.853/1989. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm. Acesso em 28 de outubro de 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 6ª Região. Ementa: Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Rurícola. Insalubridade Decorrente da Exposição Ao Sol. Ocorrência. nº RO 135400372009506 PE 0135400-37.2009.5.06.0241. Relator: Des. Virgínia Malta Canavarro. Recife, PE, 08 de janeiro de 2010. Ementa: Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Rurícola. Insalubridade Decorrente da Exposição Ao Sol. Ocorrência. Recife, 14 set. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Recurso de Revista. Repouso Semanal Remunerado. Indenização Por Danos Morais. Honorários Advocatícios. Assistência Sindical. Necessidade. nº RR - 1447-14.2012.5.08.0015. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 14 de janeiro de 2015. Ementa: Recurso de Revista. Repouso Semanal Remunerado. Indenização Por Danos Morais. Honorários Advocatícios. Assistência Sindical. Necessidade. Brasília, 16 out. 2015.

BULGARELLI, Reinaldo, et al. Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. OIT, PNUD, UNAIDS. 2014. p. 35. Em

http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/manual_completo_direitoshumanoslgbt_1153.pdf. Acesso em 30 de outubro de 2015.

CÔRTEZ, Lourdes. Empregado vítima de chacotas por ter vitiligo receberá R\$ 50 mil. Notícias do TST. 2015. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empregado-vitima-de-chacotas-por-ter-vitiligo-recebera-r-50-mil. Acesso em 30 de outubro de 2015.

CORREIA, Mário. Trabalhadora rural ganha adicional de insalubridade por exposição ao sol. Notícias do TST. 2015. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalhadora-rural-ganha-adicional-de-insalubridade-por-exposicao-ao-sol. Acesso em 16 de novembro de 2015.

DURKHEIM, Émile. De la division du travail social. Presses Universitaires de France, 1930. Versão traduzida em português: Da divisão social do trabalho. 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1999. Em <http://copyright.me/Acervo/livros/DURKHEIM,%20E%CC%81mile.%20Da%20Divisa%CC%83o%20Social%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em 16 de agosto de 2015.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2001.

FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: Um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006.

FONTENELE, Augusto. Pernambucanas é condenada por exigir trabalho incompatível com deficiência de empregada. Notícias do TST. 2015. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/pernambucanas-e-condenada-por-exigir-trabalho-incompativel-com-deficiencia-de-empregada. Acesso em 29 de outubro de 2015.

GIANNAZI, Carlos. Projeto de Lei nº 206/2015, Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo <http://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=1248597>. Acesso em 18 de outubro de 2015.

GIANNAZI, Carlos. Projeto de Lei nº 683/2009, Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo <http://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=884767>. Acesso em 18 de outubro de 2015.

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1991, p. 7.

GONTIJO, Carmen Victor Rodrigues. A responsabilidade civil do empregador em face das condutas lesivas ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8482. Acesso em 22 de outubro de 2015.

MACIEL, Alvaro dos Santos. Uma breve análise entre o princípio da isonomia formal e isonomia material. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, III, n. 9, maio 2002. Disponível em: <http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3973. Acesso em 03 de setembro de 2015.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. GUERRA, Roberta Freitas. Uma análise sobre a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade. 2014.

OIT. C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em http://www.ilo.org/brasil/conven%C3%A7%C3%B5es/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 20 de setembro de 2015.

OIT. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Em <http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

OMS. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. CID-10 em <http://trigramas.bireme.br/cgi-bin/mx/cgi=@1?collection=CID10p&lang=p&minsim=0.30&maxrel=10&text=Albinismo>. Acesso em 05 de Agosto de 2015.

RIBEIRO, Pedro. Projeto de Lei nº 3.638-B/2004, Câmara dos Deputados. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=255001>. Acesso em 19 de outubro de 2015.

Sociedade Brasileira de Dermatologia. Programa Pró Albino, em <http://www.sbd.org.br/informacoes/programa-pro-albino/>. Acesso em 05 de Agosto de 2015

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho. 2012. Em <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>. Acesso em 20 de setembro de 2015.