

# Formação Escolar e Atuais Demandas do Mercado de Trabalho

Maria Isabel D. Raposo Thompson<sup>1</sup>

## Introdução

A Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional (DIEPRO) vem desenvolvendo suas atividades dentro das perspectivas e demandas atuais do mundo do trabalho. Entendemos que a escola, a família e a sociedade devam estar com o mesmo enfoque, pois a qualificação é o diferencial na escolha e permanência dos surdos encaminhados para o mercado do trabalho.

Precisamos ter clareza de que qualquer pessoa, surda ou ouvinte, só conseguirá uma boa colocação no mercado de trabalho se tiver uma boa escolaridade. Por outro lado, as empresas devem não só distinguir com clareza que funções esse surdo poderá exercer, como também sensibilizar os demais funcionários em relação ao surdo que está ingressando na organização.

Após dezessete anos da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que “protege” a inclusão da Pessoa com Necessidade Especial (PNE) no mercado de trabalho, os responsáveis pelas empresas deveriam estar mais preocupados em aprimorar mecanismos de ingresso e promoção dessas PNEs. Entendemos que já passou o tempo de nos preocuparmos em apenas cumprir o previsto em Lei; agora é tempo da responsabilidade social que vem atrelada a essas pessoas.

Quanto à escola, ela precisa rever seus programas e tentar aproximá-los do mundo do trabalho. O professor é o “primeiro chefe”, ou seja, sua compreensão e, até mesmo, permissividade levam o aluno a acreditar que no mundo do trabalho suas responsabilidades poderão ser atenuadas ou mesmo relevadas por ele trazer uma desculpa qualquer. Por outro lado, a família deve não só estar atenta à observância dos direitos adquiridos, mas também mostrar e praticar o cumprimento dos seus deveres. Além disso, a própria comunidade surda, ao exigir o direito do uso pleno de sua língua (Libras), deve cobrar também das autoridades acesso ao atendimento fonoaudiológico, fundamental para aquisição e manutenção da língua portuguesa em sua modalidade oral.

## Inclusão no Mercado de Trabalho X Lei

Quando a Lei n.º 8.213/1991 foi promulgada, o artigo 93 descrevia percentuais de contratação de PNE<sup>2</sup> por uma empresa a partir do seu número total de funcionários, tendo como objetivo garantir o acesso do estudante com Necessidades Especiais ao mundo do trabalho.

1 DIEPRO/INES

2 Pessoa com Necessidades Especiais (PNE)

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados \_\_\_\_\_ 2%;
- II - de 201 a 500 \_\_\_\_\_ 3%;
- III - de 501 a 1.000 \_\_\_\_\_ 4%;
- IV - de 1.001 em diante \_\_\_\_\_ 5%.

Por algum tempo, o mercado de trabalho mostrou-se tímido em relação a essas contratações, até que a Lei passou a cobrar de forma mais direta o seu cumprimento, e com isso deu-se a corrida às instituições que atendiam a essas pessoas. Entretanto, mesmo com a fiscalização mais próxima e, até mesmo, com algumas multas aplicadas, o mercado ainda manteve-se (e mantém-se) retraído a esta realidade.

Segundo dados do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) de 2007, divulgados no I Seminário sobre políticas públicas focadas na humanização de postos de trabalho: diversidade, exercício da cidadania e inclusão social, realizado nos dias 03 e 04 de junho na UERJ, na palestra da Sr<sup>a</sup> Teresa D'Amaral, aos 1.871 postos de trabalho oferecidos ao IBDD para preenchimento por PNE, foram encaminhados 2.750, sendo apenas 233 pessoas efetivamente contratadas, ou seja, menos de 13% das vagas oferecidas.

O que será que leva a esse disparate entre o oferecido e o efetivado? Nós, da DIEPRO, também observamos que essa é, em geral, uma constante, pois empresas nos procuram oferecendo cem vagas e, ao final do processo, contratam um surdo (geralmente oralizado).

De fato, observamos que surdos oralizados e/ou com domínio da língua portuguesa têm maior facilidade de conseguir emprego. As empresas, quando nos procuram, solicitam preferencialmente os surdos que tenham uma maior competência na língua oral. E os surdos não oralizados? E os surdos que não têm domínio da língua portuguesa na modalidade escrita? Bem, estes e aqueles aumentam as estatísticas do desemprego, que aumentam a rotatividade existente com essas pessoas neste mercado de trabalho tão injusto e socialmente discriminador.

Enquanto profissionais do INES, Centro de Referência na área da surdez, mostramos, através de palestras, sensibilizações, parcerias, evidenciando que há espaço para todos – basta ter responsabilidade social e adaptar-se ao novo. É preciso que as empresas queiram ampliar seus conhecimentos em relação a esta parcela da sociedade que, apesar de ter a Libras assegurada por Lei como sua língua natural, na prática, lhe é negado ou pelo menos dificultado esse direito.

Quando uma empresa nos contata solicitando um surdo que escute e fale, ou o classifica como deficiente físico, fica clara a falta de informação, de conhecimento do que seja surdez e de quem é este sujeito surdo. Observe alguns exemplos de solicitações de candidatos a vagas enviadas à DIEPRO por e-mail.

<b>Empresa 1</b>	<p>Conforme falamos por telefone, segue perfil e dados para encenarmos nossa parceria na contratação de portadores para nossas lojas</p> <p>Atividades: atendimento aos clientes nas lojas próprias</p> <p>Perfil: preferência: Ensino Médio completo (pode estar terminando o último ano), habilidade para lidar com todo tipo de público (surdos e ouvintes), conhecimento da linguagem de libras. Flexibilidade, relacionamento interpessoal, foco no cliente.</p>
<b>Empresa 2</b>	<p>Servente – 5 vagas</p> <p>Resumo das atividades: limpeza de salão, limpeza de sanitários, coleta de lixo, atendimento ao público (oferecendo informações e encaminhamento).</p>
<b>Empresa 3</b>	<p>Fiscal - 1 vaga (Ensino Médio)</p> <p>Resumo das atividades: fiscalização e controle dos acessos ao terminal e atendimento ao público.</p> <p>Função do cargo: o repositor-atendente atua desde a reposição da mercadoria na loja ao atendimento ao cliente. É responsável por manter a limpeza e organização dos produtos expostos e da área de vendas e fornecer as orientações que os clientes necessitarem, dentre outras tarefas inerentes à área.</p> <p>Escolaridade: Ensino Médio completo.</p>

Observamos que as empresas mostradas ofereciam salários entre R\$ 415,00 e R\$ 500,00.

Não se justifica o “desconhecimento” das empresas em relação à surdez, considerando toda a informação que é disponibilizada, seja nas instituições que atendam ao surdo, ou mesmo em pesquisa pela internet. Precisamos atingir um novo patamar de temas a serem abordados pela sociedade sem precisar “proteger” estes cidadãos porque são surdos. Já é tempo de se discutir a qualificação que as empresas exigem de seus funcionários para esta ou aquela função, independentemente de sua acuidade auditiva.

## A escola como formadora do empregado

Ao avaliarmos o emprego oferecido e o candidato a essa vaga, somos forçados a identificar quem é esse sujeito surdo, suas prioridades, suas dificuldades e sua competência: acadêmica, na língua portuguesa (tanto na modalidade escrita quanto oral) e nas relações interpessoais. Certamente não nos colocamos como donos da verdade, mas não podemos deixar de mostrar algumas lacunas durante o processo de escolarização.

Começamos com a seguinte reflexão: será que a escola preparou bem essa pessoa para ser inserida num mercado de trabalho agressivo e discriminador?

Num primeiro momento até acreditamos que sim, mas, com um olhar mais específico, verificamos que a escola manteve-se afastada da vida prática, não aproveitando as informações do mundo do trabalho para “linká-los” aos seus conteúdos. Isto é observado quando, nas suas relações de trabalho, esse surdo não demonstra respeito às regras nem às autoridades e sente dificuldade em aceitar qualquer orientação ou repreensão, além de exigir que a empresa se comunique com ele somente em Libras.

Apesar dos direitos garantidos a esta comunidade pela Lei n.º 10.436/2002, precisamos ressaltar que esta mesma Lei prevê, em seu Art 4º, Parágrafo Único: “A Língua Brasileira de Sinais – Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa”, ou seja, como cidadãos brasileiros precisamos dominar a língua portuguesa, pelo menos na modalidade escrita.

Então quando uma empresa solicita um surdo que domine a língua portuguesa na modalidade escrita, não se mostra excludente; apenas utiliza um dispositivo legal. E nós, escola, conseguimos preparar nossos alunos para esta realidade? E a família desse surdo está contribuindo para que essa necessidade se torne uma realidade?

Infelizmente podemos afirmar que, de um modo geral, nem a escola nem a família têm cumprido de forma satisfatória a parte que lhes cabe no processo de formação dessa pessoa. Esta afirmativa fica mais evidenciada ao observarmos surdos que conseguiram boas oportunidades, o que só foi possível por estarem mais bem preparados academicamente e terem maior facilidade na comunicação.

Neste contexto em que a DIEPRO está inserida, entendemos que a escola, as famílias e a comunidade surda em geral precisam unificar sua fala em direção à sociedade, cobrando qualidade nos atendimentos à pessoa surda, possibilitando-lhe competir de igual para igual no mercado de trabalho, afirmando-se como cidadão.

## Referências bibliográficas

- BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 22 out. 2008.
- BRASIL. Lei n.º 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 22 out. 2008.
- BRASIL. Decreto n.º 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei n.º 10.436, de 24 de abril de 2002, e o art. 18 da Lei n.º 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. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 22 out. 2008.