

2 Mercado de trabalho e empregabilidade de pessoas com deficiência auditiva no Pólo Industrial de Manaus/AM

Em todo o mundo são 610 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo que somente no Brasil encontram-se quase 25 milhões, de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As taxas de desemprego neste segmento populacional podem chegar a 80%, número muito superior ao encontrado para o restante da população economicamente ativa⁴.

As pessoas com deficiência não formam um grupo homogêneo. Os problemas podem ser físicos, sensoriais, intelectuais ou mentais, congênitos ou adquiridos e, principalmente, com maior ou menor impacto sobre sua capacidade de trabalho e interação com o meio social. Mas a cada dia se torna mais evidente sua contribuição para a economia nacional, tanto pela redução de custos de pagamentos de “benefícios” por invalidez quanto pela redução do nível geral de pobreza. Além disso, os empregadores podem se beneficiar ao contratar trabalhadores portadores de deficiências e ao manter aqueles que tenham adquirido alguma, aproveitando ou conservando as competências profissionais adquiridas.

Para refletir sobre as condições de empregabilidade para os surdos, faz-se necessária a análise do que significa trabalho para o indivíduo, o que deve ter como base a sociedade capitalista. É no processo de acumulação de bens que o capital se apodera dos meios de produção, fazendo com que a mercadoria não seja apenas o produto fabricado, mas também a força de trabalho, e as próprias relações sociais decorrentes desse modo de produção.

⁴ Dados da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Disponível em <http://ww1.anamatra.org.br>. Acesso em 10 de julho de 2010.

2.1 Empregabilidade e as pessoas com deficiência

Os vários significados de trabalho vêm mudando com o passar do tempo. A Revolução Industrial foi um marco importante nesse processo⁵. Antes dela, a produção era manufatureira. A maioria das pessoas detinha o conhecimento sobre o processo produtivo. Com a Revolução Industrial, a organização do trabalho se modifica, com a introdução de maquinário e tecnologia. Em outros termos, caracteriza-se pela passagem da manufatura à indústria mecânica. A introdução de máquinas fabris multiplica o rendimento do trabalho e aumenta a produção global. A mecanização se difunde na indústria têxtil e na mineração. As fábricas passam a produzir em série e surge a indústria pesada (aço e máquinas). A invenção dos navios e locomotivas a vapor acelera a circulação das mercadorias.

O novo sistema industrial transforma as relações sociais e cria duas novas classes sociais, fundamentais para a operação do sistema. Os empresários (capitalistas) são os proprietários dos capitais, prédios, máquinas, matérias-primas e bens produzidos pelo trabalho. Os operários, proletários ou trabalhadores assalariados, possuem apenas sua força de trabalho e a vendem aos empresários para produzir mercadorias em troca de salários.

As principais consequências do processo de industrialização são a divisão do trabalho, a produção em série e a urbanização. Para maximizar o desempenho dos operários, as fábricas subdividem a produção em várias operações e cada trabalhador executa uma única parte, sempre da mesma maneira (linha de montagem). Enquanto na manufatura o trabalhador produzia uma unidade completa e conhecia assim todo o processo, agora passa a fazer apenas parte dela, limitando seu domínio técnico sobre o próprio trabalho.

Se antes o trabalhador vendia o produto, passou a vender o tempo do trabalho. A reorganização da produção no capitalismo transfere a base da economia centralizada na produção rural para a urbana industrial. Houve uma mudança radical: venda do tempo, não importa para quem, não importa

⁵ Iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, expandiu-se pelo mundo a partir do século XIX.

como. O importante é o lucro. O que interessa na prática aos que intercambiam produtos é saber quanto obterão em troca deles.

De acordo com Quintaneiro (1996), as relações sociais aparecem como se estivessem encantadas aos olhos dos homens sob a forma de valor, como se este fosse uma propriedade natural das coisas.

De acordo com a ética cristã e protestante, o trabalho dignifica as pessoas, valoriza o ser humano⁶. Muitas vezes, conforme o trabalho e a renda, ele tem importância fundamental na construção da identidade social.

A sociedade ocidental contemporânea sofre um momento de mudanças significativas no que se refere às práticas culturais, políticas e econômicas. No contexto dessas transformações, surgem as novas tecnologias que alteram de modo significativo a maneira como as pessoas se relacionam, tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

A tecnologia como ramo do conhecimento científico nasce com um duplo propósito: empregar a ciência como força produtiva e sistematizar o processo de transmissão do saber técnico. De acordo com Neto (2006), a tecnologia dá significado aos instrumentos de trabalho, estabelecendo sua relação com os produtores e sua forma de operá-los.

Atualmente, com a globalização, as novas tecnologias e a valorização do capital emocional e ético, para se manter em um emprego o trabalhador deve desenvolver sua condição de empregabilidade, ou seja, suas competências, habilidades e atitudes. Para Rueda, Martins e Campos (2004), a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado.

Hilsdorf (2008) relatou as características de pessoas que têm grande capacidade de empregabilidade: ser digno de confiança, ter desejo por desafios, ser capaz de trabalhar sob pressão, ter automotivação, ser capaz de manter a mente aberta. Também destacou que, atualmente, não basta o capital intelectual, mas sim a junção desse potencial com o capital emocional e ético.

Referindo-se à falha de empregabilidade, Lindsay afirmou ser

produto das limitações do mercado de trabalho, da falta de consciência sobre oportunidades de mercado, da privação econômica e da exclusão social

⁶ Segundo Weber (1981), as características ideológicas da ética protestante é um dos principais componentes ideológicos do sistema capitalista ocidental na era industrial.

derivadas da experiência de um longo período sem emprego e agravadas pelo impacto da inflexibilidade do sistema de benefícios do país (Lindsay, 2002, p. 411).

Atualmente, não basta uma pessoa possuir formação profissional. Além disso, deve se destacar, ter um diferencial e ser “empregável”. Ou seja, uma pessoa é plenamente “empregável” quando demonstra capacidade para funcionar com desenvoltura nos ambientes de trabalho. A competência global para a vida de trabalho corresponde exatamente à idéia conceitual de empregabilidade, que pressupõe fatores físicos, pessoais, psicológicos e sociais. É a existência desses fatores que torna possível ao indivíduo, de um modo geral, dedicar-se a um trabalho remunerado sem dificuldades insuperáveis e com condições de progredir no mesmo ou em outro, numa linha ascensional.

Nesse contexto, o mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em determinada época e lugar provocam o surgimento e as condições dessa relação. Entender o que se busca num profissional atualmente, as novas regras de trabalho, as relações de competição e as exigências da globalização, faz parte da compreensão do conceito mercado de trabalho.

No entanto, quando se discute a questão da empregabilidade e as pessoas com deficiência, essa questão precisa ser melhor examinada, face à necessidade de alterações em vários dos programas existentes para esse segmento. Os critérios para analisar a questão em relação às pessoas com deficiência que desejam ou precisam trabalhar não podem ser diferentes, mas encontram dificuldades muito marcantes.

Os maiores obstáculos para a participação efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não são apenas questões ligadas à disponibilidade de produtos especiais e outros recursos que, de alguma maneira, contribuam para tornar possível a essas pessoas melhor qualidade de vida, através do aumento, manutenção ou da devolução das suas capacidades funcionais, bem como questões relacionadas à acessibilidade, oportunidade ou respeito às leis que as protegem.⁷ A despeito disso tudo, a

⁷ O mercado utiliza o termo “tecnologia assistiva” para referir-se a todo o conjunto de produtos especiais e outros recursos que podem contribuir para tornar viável uma vida independente para as pessoas com deficiência. Neste sentido, engloba todo e qualquer equipamento,

falta de preparo de quem procura uma vaga e a desinformação de muitos daqueles que as oferecem são problemas palpáveis.

Sob o ângulo empresarial, observa-se que profissionais de recursos humanos ficam um tanto quanto constrangidos ao entrevistar pessoas com deficiências sobre as suas necessidades. De outra parte, chefes e supervisores ficam inseguros ao saber que terão pessoas com deficiência em sua área.

Por outro lado, o nível de escolaridade e de preparo para a vida de trabalho da maioria da população com deficiência, no Brasil e em muitos países do mundo, tem sido baixíssimo, supondo-se por isso mesmo que muitas vezes inexitem as condições básicas de empregabilidade.

Se considerarmos o universo das pessoas com deficiências físicas, sensoriais, orgânicas e/ou mentais, como um todo, notaremos que, devido à grande diversidade dos problemas existentes, tanto causados por lesões incapacitantes, quanto pelos muitos preconceitos e bloqueios existentes dentro de nossa sociedade (além da inserção desigual na sociedade), tem sido muito difícil pensarmos em empregabilidade, conforme defendida pelo mundo empresarial moderno.

O que acontece com muitas pessoas com deficiência? Devido à falta de vivência anterior, à sua necessidade de estar alerta quanto a preconceitos, a uma insegurança contínua para resolver problemas, a uma independência pessoal precária, ao desconhecimento dos requisitos da vida de trabalho, a uma falsa idéia de direitos adquiridos ou de fictícios direitos adicionais devido a uma deficiência, não se saem bem na vida de trabalho.

Há estudiosos do assunto que acenam para modernas tendências destinadas a solucionar os problemas e as questões levantadas. Para pessoas que vivenciam esses tipos de frustração existem alguns recursos, como os programas de reabilitação profissional.

Quando se pensa em mercado de trabalho e empregabilidade para pessoas com deficiência auditiva, pensa-se em um mercado de trabalho de uma forma, ao tempo em que se busca também compreender a particularidade que condiciona as relações estabelecidas por esta parcela da população.

produto ou sistema que torna possível a essas pessoas melhor qualidade de vida, através do aumento, manutenção ou da devolução das suas capacidades funcionais.

Para Sanchez (1990), as práticas direcionadas para a comunicação verbal e para a adaptação de um aparelho auditivo são exemplos de reabilitação que se estendem para além do espaço da escola e chega também aos locais de trabalho, na tentativa de se adequar os surdos às exigências do mercado, que busca a eficiência e a lucratividade.

Braga (1992) expôs que o trabalho realizado pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS)⁸ “faz com que muitas empresas passem a ver o surdo como uma pessoa capaz de trabalhar, produzir, enfim, ser útil à sociedade” (p. 4).

Dentre os objetivos da FENEIS estão: colocação profissional dos surdos no mercado de trabalho; atendimento das necessidades do surdo; contribuição no estabelecimento da dignidade e exercício pleno da cidadania do surdo.

Referindo-se ao surgimento de associações de surdos no período de 1866 a 1893, Widell (1992) relatou que a maioria da comunidade surda era composta por trabalhadores especializados, e que o objetivo dessas associações era a busca de emprego para trabalhadores especializados que estivessem desempregados.

Para Castoriadis (1995), a busca de autonomia do surdo é bastante lenta, devido, em parte, ao aprofundamento das representações já construídas. O modelo do surdo que se tem é o “ouvinte”, porque são poucos os surdos bem sucedidos que podem servir de modelo, o que acaba por levar a um sentimento de inferioridade.

A concepção de surdez é determinada pelo seu oposto, ou seja, são os valores relacionados ao “ouvinte” que servem de parâmetro. A inserção desigual na sociedade, própria às relações sociais capitalistas é, então, acrescida também desta clivagem.

A busca dos surdos pelos seus direitos é uma prática ainda recente. Em parte, isso ocorre porque os surdos ainda carregam uma imagem negativa sobre si, como se eles não fossem capazes e que somente os ouvintes têm condições de trabalhar, por exemplo, em um banco, de ser docente ou de frequentar o ensino superior.

⁸ A FENEIS é uma entidade filantrópica, sem fins lucrativos, com finalidade sociocultural, assistencial e educacional fundada em 16 de maio de 1987, com sede na cidade do Rio de Janeiro. Tem por objetivo a defesa e a luta dos direitos da Comunidade Surda Brasileira. É filiada a Federação Mundial dos Surdos e suas atividades foram reconhecidas como de utilidade pública Federal, Estadual e Municipal. Possui regionais em mais oito estados da federação brasileira, inclusive no Amazonas, além do Distrito Federal.

Wrigley (1996) comentou que a educação dos surdos é centrada, basicamente, no treinamento comportamental a fim de produzir surdos aceitáveis para a sociedade “ouvinte”. Quanto à empregabilidade do surdo, o autor relatou que a surdez e a pobreza se conectam de forma muito imediata. As dificuldades, vividas por grande parte das famílias, ligadas à falta de emprego, ao subemprego e à pobreza, resultam em um difícil acesso à informação adequada e aos processos de tomada de decisão, fazendo com que alunos surdos e familiares procurem, nas escolas e nos movimentos de surdos, apoio e auxílio. A legitimidade dessas práticas encontra seu respaldo no conhecimento acadêmico científico que, se supõe, têm esses profissionais sobre a surdez e, também, sobre os mecanismos de inserção social.

O site Escola de Surdos – da Associação de Apoio ao Programa Comunidade Solidária (1997) enfocou a empregabilidade dos indivíduos surdos, comentando que grande parte das opções de cursos, bem como as possibilidades sugeridas de empreendedorismo para os surdos atende aos setores alternativos, sendo estimuladas opções de organização associativa, como as cooperativas, ou as oficinas do tipo familiar. Isto ocorre devido ao crescente interesse por áreas de formação que possibilitam a entrada no mercado de trabalho não só pela via de empregabilidade formal, mas também informal, com desempenho de funções nas áreas de produção doméstica ou prestação de serviço autônomo, para empresas familiares, pequenas empresas e cooperativas de trabalho.

A despeito da razão pela qual as empresas contratam deficientes auditivos, Mader (1997) considerou que, atualmente, existe uma tendência de se julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos, havendo, portanto, uma valorização da diversidade.

De acordo com o exposto por Sasaki (1997), no passado, os indivíduos que apresentavam deficiências auditivas tinham grande dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, pelo despreparo tanto das empresas quanto dos próprios surdos.

O perfil atual de trabalhador exige uma formação profissional com um “novo” perfil de qualificação, que procure atender às necessidades de qualidade, produtividade, competitividade e flexibilidade. Saber fazer não é mais suficiente para um trabalhador que almeja o sucesso. É necessário, também, conhecer e, acima de tudo, saber aprender, deve estar preparado para a iniciativa, o imprevisto, a decisão e a responsabilidade (Brasil, 1998).

De acordo com Klein (1998), uma visão mais integrada em relação ao deficiente auditivo tem substituído os discursos antigos que enfocavam somente aspectos patológicos. Atualmente, considera-se o indivíduo surdo em todas as suas dimensões, e isto inclui o âmbito social em que o trabalho está inserido. O trabalho tem sido, então, um meio de os surdos superarem sua deficiência e conquistarem sua autonomia, já que é um meio de sua integração à sociedade, além, obviamente, de atender suas necessidades de sobrevivência.

Gentili (1995) *apud* Klein (1998) relatou que políticas e práticas de gestão baseadas no neoliberalismo têm colaborado para uma valorização das competências individuais, o que estimulou a procura pelo conhecimento do universo do deficiente auditivo. Apesar da contradição que tal afirmativa traz embutida, tendo em vista o que apregoa o ideário neoliberal, há que se levar em conta que o espaço para a inserção dos surdos foi ampliado, ao menos no âmbito oficial. O que se quer dizer com isso é que, se o Estado deixa de atuar na economia tão diretamente, as empresas, por sua vez, ganham autonomia e avançam no mercado externo. Nessa “guerra de qualidade” não é suficiente ser bom, deve-se ser excelente.

Nesse sentido, ao tratar sobre a empregabilidade e o mercado de trabalho, que se considerar tais aspectos, pois há uma exigência do mercado atual pela busca de profissionais cada vez mais competentes, atualizados e preparados para atuar nas organizações.

Segundo Almeida (2006), a empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena, média ou grande empresa.

O atual contexto exige profissionais cada vez mais preparados e conscientes de sua atuação. O termo empregabilidade traz elementos essenciais para se pensar em todo e qualquer profissional, pois exige capacidade e adequação do profissional ao mercado de trabalho.

O desenvolvimento de competências e habilidades torna-se uma premissa para o ingresso de profissionais em um mercado tão competitivo e veloz. A sociedade contemporânea e os avanços tecnológicos contribuem para a visão e atenção a esse novo olhar voltado para a empregabilidade.

O termo empregabilidade, segundo Almeida (2006) baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao

mercado de trabalho. Quanto mais adaptado o profissional, maior sua empregabilidade.

Entende-se por empregabilidade a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa. O termo surgiu na última década, pela necessidade dos trabalhadores de adquirir novos conhecimentos que os habilitassem a acompanhar as mudanças no mercado de trabalho. Até então, as oportunidades de trabalho eram oferecidas principalmente pelas indústrias. A partir daí passam a surgir vagas no setor de serviços, exigindo um outro perfil de trabalhador, que tenha competência para desenvolver as novas atividades (Almeida, 2006, p. 12).

O mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, busca profissionais com habilidades e competências renovadas. Atualmente busca-se um perfil profissional pautado na competência e no desenvolvimento de habilidades. Isso se deve ao fato de que o mercado de trabalho necessita de profissionais atualizados e conscientes de sua realidade.

Segundo Chiavenato (1999), a empregabilidade surgiu devido ao alto índice de desemprego. Ela provém, portanto, da diferença entre a velocidade das mudanças tecnológicas, as quais exigem do indivíduo novos conhecimentos e habilidades e a velocidade da reaprendizagem.

A empregabilidade exige do profissional a busca constante pelo aprimoramento de seus conhecimentos, sendo esta uma exigência fundamental para se inserir no mercado de trabalho.

Na visão de Minarelli (1995), os seis pilares que sustentam a empregabilidade são a adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos. A união de todos eles dá segurança ao profissional, confere empregabilidade, isto é, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e ganhar.

Assim, de nada adianta ter adequação profissional, competência ou estar atualizado em sua profissão, se não possuir relacionamentos, se a saúde estiver “fraca” ou se não dispuser de reservas financeiras, por exemplo.

É possível perceber que na concepção do autor, atingir a empregabilidade é algo que vai além de ter competências e habilidades bem estabelecidas. É necessário não apenas atingir a empregabilidade, mas mantê-la, o que parece mais complexo.

A constante busca por profissionais qualificados é uma realidade atual e cabe ao profissional, de qualquer área, estar preparado e consciente de sua atuação, caso contrário estará automaticamente fora das exigências do mercado de trabalho. Ora, se essa é uma condição já bastante complexa para os considerados “normais”, complexifica-se ainda mais para as pessoas com deficiência. E, no caso específico dos surdos, aqui tratado, há que se considerar as múltiplas determinações do problema, como complexidades que se articulam.

Enquanto um dano orgânico, a surdez é algo imutável pois o que incomoda mesmo são as consequências dessa “deficiência”, que se configuram em desvantagens que se diferenciam conforme a situação. Em algumas situações específicas, a surdez é uma diferença que coloca os indivíduos em uma condição de inferioridade e isso requer dos surdos uma atenção redobrada em relação ao ambiente em que vivem, bem como em relação às ações ou eventos sociais. Os indivíduos surdos não são menos capazes de perceber os eventos que acontecem no mundo ao redor deles só porque não escutam. “O que ocorre é o fato de que a limitação físico sensorial causada pela surdez, na maioria das vezes, coloca essas pessoas em situações de inferioridade que são confundidas com deficiências cognitivas” (Strnadová, 2000, p. 27).

Para Danesi et al. (2001), o indivíduo surdo não deve ser visto como uma pessoa deficiente, mas sim como um membro de uma comunidade linguística diferente, com hábitos e valores próprios, além de uma cultura diferente da comunidade ouvinte. A atitude de reconhecer as potencialidades dos surdos, de acordo com ideias sociais e antropológicas, influencia no crescimento da autoestima do surdo, além de despertar nele a consciência de sua própria condição de ser bilíngue e bicultural, pertencendo a duas comunidades.

Borges et al. (2002) realizaram estudo cujo objetivo foi o de identificar as razões que levaram as cinco empresas do Estado da Bahia (Catussaba Hotel, Bahia Othon Palace, Surpresa Supermercados, Masani Supermercados e Nunes Calçados, indicadas pela Associação de Pais e Amigos do Deficiente Auditivo - APADA) a contratar deficientes auditivos e comparar sua eficiência em relação à de seus colegas auditivos. A coleta de dados ocorreu na forma da aplicação de questionário, direcionados aos gerentes e supervisores dos setores onde haviam surdos trabalhando.

Os resultados demonstraram que todas as empresas passaram a contar com deficientes auditivos há menos de 3 anos; 40% (N= 2) dos gerentes afirmaram que contrataram os indivíduos surdos devido à obrigatoriedade da Lei nº 8.123, art. 93 (somente essas duas empresas tinham mais de 100 funcionários). Os supervisores dessas duas empresas relataram que os surdos foram contratados a fim de reduzir os custos empregatícios. 40% (N= 2) dos gerentes contrataram os surdos porque assim se beneficiavam pelo menor custo, uma vez que eles eram prestadores de serviço e, portanto, sem vínculo empregatício. Segundo os supervisores, os surdos foram contratados para que fossem gerados mais empregos a essa população. 20% (N= 1) dos gerentes empregaram os surdos porque queriam fazer novas experiências. 40% das empresas consideraram o surdo como melhor que o trabalhador ouvinte quanto à rapidez e 60% relataram não perceber diferença entre o desempenho de surdos e ouvintes; quanto à concentração, 60% afirmaram que o surdo é melhor e 40% que não há diferença. 60% creditam, ao surdo, maior produtividade e 40% consideraram que ambos, ouvintes e surdos, apresentam-se da mesma forma. 20% das empresas relataram que o surdo apresenta desvantagem em relação à compreensão de ordens. 40% consideraram o surdo mais detalhista e com mais iniciativa, desempenhando seu trabalho com melhor qualidade; em 100% das empresas foi verificado que não houve preparação prévia dos funcionários ouvintes (de qualquer nível) para atuarem junto aos trabalhadores surdos, embora tenham sido comunicados antecipadamente da inserção dos surdos no ambiente de trabalho. 40% dos surdos realizavam função de empacotador, 40% de funcionário da limpeza e 20% de conferência de cartão de crédito.

Segundo os autores, foram levantadas três hipóteses para explicar a razão pela qual as empresas de Salvador/BA estariam abrindo o mercado de trabalho para os surdos: neoliberalismo econômico, visão holística e responsabilidade social. Ainda comentaram que as funções desempenhadas, pelos surdos das empresas que fizeram parte da amostragem da pesquisa, não exigiam o conhecimento de leitura e escrita, reforçando a ideia de que os surdos desempenham mais os trabalhos que requerem força física que intelectual.

Expondo sobre as novas exigências no mundo do trabalho, Mourão (2002), afirmou que:

As equipes constituem uma metamorfose das relações anteriores, embora a situação se apresente diferentemente de acordo com cada empresa, sendo muito difícil generalizar as experiências. No entanto, pode-se dizer que quando o processo de automação se intensifica, exige uma forma de organização centrada no trabalho coletivo que altera a estrutura da equipe de trabalho. Verifica-se uma reclassificação dos postos de trabalho, uma diversificação do papel da manutenção, uma tendência à superação do trabalho em cadeia, uma reorganização das sequências de trabalho e uma transformação das equipes (Mourão, 2002, p. 25-26).

2.2

O Pólo Industrial de Manaus/AM

Nesse ponto, cabe situar o Pólo Industrial Manaus, tendo em vista o estudo aqui empreendido.

No Amazonas, o Pólo Industrial de Manaus é uma área criada pela Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA) com o intuito de implantar um pólo fabril na cidade de Manaus.

Segundo dados da SUFRAMA, atualmente, estão em atividade no Pólo Industrial de Manaus cerca de 500 empresas de grande, médio e pequeno porte e, aproximadamente, 100 mil trabalhadores. Esse número de profissionais contratados é de pessoas trabalhando diretamente no Pólo.

Os cinco principais setores industriais do Pólo Industrial de Manaus são o eletroeletrônico (incluindo bens de informática), motocicletas, químico, metalúrgico e termoplástico. Juntos representaram 89,19% do faturamento do Pólo.

Esse importante parque fabril da América Latina abriga mais de 500 empresas com elevados índices de inovação tecnológica, competitividade e produtividade. Apresenta um faturamento estimado de US\$ 25 bilhões e gera quase 100 mil empregos diretos e 450 mil indiretos, somente na cidade de Manaus e outros 60 mil nos demais estados da região.

A indústria de eletroeletrônicos (fabricantes de TVs, DVDs, aparelhos de som e fornos entre outros) é responsável por 34,58% do faturamento industrial de Manaus. O segundo lugar vem das empresas de bens de

informática com 22,26%. Em seguida estão as empresas do cluster de motocicletas com 16,81% do faturamento.

É interessante lembrar que não são fabricados somente os produtos finais em Manaus. No entanto, alguns produtos como, por exemplo, motos de baixa cilindrada, têm todas as suas peças produzidas na cidade. São diversos os produtos feitos na Zona Franca de Manaus. Aqui listamos alguns dos principais: televisões, aparelhos de DVDs, micros systems, fornos de microondas, celulares, aparelhos telefônicos, faxes, máquinas fotocopadoras, motos, relógios, óculos, lentes de contato, cosméticos em geral, CDs, DVDs, brinquedos e produtos metalúrgicos.

As indústrias do Pólo Industrial de Manaus, boa parte transnacionais, adotam modernos métodos de gestão, investem em produtividade e, a cada dia, adquirem maior competitividade, sem deixar nada a dever aos grandes centros industriais do país e do exterior. Algumas vantagens do Pólo é que ele tem alta densidade tecnológica, elevado valor unitário, e absorve com rapidez mudanças na tecnologia de produto, relevantes para assegurar a especialização, o aumento da escala de produção e a elevação dos níveis de produtividade e competitividade. Um dado interessante é o fato de as principais empresas estarem certificadas com as Normas das séries ISO 9000, 14000 e 18000, o que denota o alto índice de competitividade existente.

Antes do Pólo, Manaus constituía mero entreposto comercial que ligava a economia extrativista praticada no interior com o resto do mundo, que consumia produtos exóticos coletados da floresta como madeira em tora, borracha, sorva, castanha, pau rosa, cumarú, breu, resinas, sementes oleaginosas, essências aromáticas, além de animais como quelônios, peixes e seus subprodutos (couros e peles silvestres, por exemplo).

A Zona Franca de Manaus praticamente se circunscribe a Manaus. Seus incentivos viabilizaram a instalação de um moderno pólo industrial. Potente motor de crescimento, o Pólo Industrial de Manaus ampliou a demanda agregada regional e nacional e irradiou influência positiva a toda a Amazônia, projetando reflexos favoráveis a outros estados em razão do significativo valor adicionado que acarreta na economia nacional. A Zona Franca de Manaus é o único gerador de crescimento econômico no Amazonas, sendo responsável - direta e indiretamente - pela quase totalidade do Produto Interno Bruto (PIB) e da arrecadação tributária do Estado.

Enfim, com a chegada da Zona Franca, Manaus transformou-se radicalmente. Seus habitantes multiplicaram-se, chegando a atingir a cerca de dois milhões em 2007. Com perfil de uma cidade-estado, concentra 55% da população e é responsável por 96% dos tributos do Amazonas. É facilmente perceptível a influência econômica do modelo Zona Franca de Manaus, em especial na formação da renda *per capita* de Manaus, que se equipara hoje às mais altas entre as capitais brasileiras. Estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que Manaus tinha o terceiro maior PIB per capita do País - R\$ 13.534 em 2002, ultrapassando grandes centros econômicos como São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre, não obstante as grandes contradições sociais que ainda guarda.

O vigoroso crescimento econômico chamou a atenção de migrantes, principalmente, dos estados do Ceará, Maranhão e Pará, além dos ribeirinhos do próprio Amazonas. Este movimento populacional tem pressionado as ofertas de serviços de saúde, educação, saneamento básico, transporte etc. E assim, acumulou-se um passivo social enorme, em que exclusão e riqueza convivem lado a lado. A dicotomia econômico-social é péssima para a cidade. Mesmo com o Pólo Industrial de Manaus, proporcionando bilhões de reais aos cofres públicos, essa situação social é calamitosa, exigindo imediata definição de políticas públicas que melhorem a qualidade de vida da população e elevem a competitividade da economia.

Atualmente, o Pólo tem expectativa de crescimento devido ao Plano de Aceleração do Crescimento, anunciado no começo de 2007. Nele, o governo pretende desenvolver o plano da televisão digital no Pólo industrial de Manaus. Contudo, não há projetos específicos para atendimento às necessidades de trabalhadores com deficiência.

Em relação às vagas para pessoas com deficiência, é importante informar que o Sistema Nacional de Emprego do Amazonas (SINE/AM) propõe-se a oferecer serviços gratuitos a população, prometendo melhoria das condições de colocação, permanência e recolocação da população no mercado de trabalho. O objetivo é a inclusão do trabalhador no mercado, atendendo também os jovens e pessoas com deficiência física⁹.

⁹ Em meados dos anos 1970, o governo brasileiro criou o Programa Sistema Nacional de Emprego – SINE, com estrutura federalizada (em todo o país), e recursos provenientes do extinto Fundo de Assistência ao Desempregado – FAD, hoje FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, através do Decreto nº 76.403, de 08/10/75. O SINE é coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, cujas diretrizes são definidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador -

Instituído pelo Decreto nº 76.403 de 08.10.1975, o SINE/AM tem como objetivo buscar a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho. Este sistema é coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) / Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) / Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). Na cidade de Manaus está sob a responsabilidade da Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social (SEMTRAD), e suas ações são desenvolvidas através do SINE Manaus.

Observando os dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho para a cidade de Manaus, e em visitas realizadas para a elaboração deste estudo, o SINE Manaus informou que as vagas até existem, mas é preciso, além da qualificação, características de liderança para quem disputa a colocação no mercado de trabalho. A nova ordem mundial exige também um idioma, além da língua natal, dadas as características das empresas que constituem o Pólo Industrial de Manaus.

Se tomarmos em conta a situação do mercado de trabalho na atualidade, podemos observar que, segundo a Organização Internacional do Trabalho, são 160 milhões de desempregados em todo o mundo, De acordo com dados do IBGE, um em cada 10 brasileiros está à procura de um emprego. Em ordem, os setores de serviços, indústria e agropecuário são os que mais empregam atualmente.

Em Manaus seis mil candidatos buscam emprego no SINE todos os meses. Mas apenas 10% conseguem uma colocação. Os cargos que exigem nível superior são os mais difíceis de preencher, segundo dados observados. Nível superior, um idioma, e cursos de atualização podem ser o passaporte para um novo emprego.

Em média, de 35% a 40% das vagas de emprego para pessoas com deficiência no Pólo Industrial de Manaus não estão sendo preenchidas, segundo estimativa do presidente da Associação de Capacitação Emprego

CODEFAT. No Amazonas, é administrado pela Secretaria de Estado do Trabalho e Cidadania – SETRACI. Em Manaus, é coordenado pela Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social (SEMTRAD). Informações disponíveis em http://www.sine.am.gov.br/programas_01.php?cod=1761. Acesso em 25 de fevereiro de 2011.

e Renda para Pessoas com Deficiência do Amazonas (ACERPAM)¹⁰.

O principal motivo é a falta de divulgação. As empresas deveriam fazer campanhas publicitárias para avisar que têm vagas. Encontramos muitos deficientes nas ruas que não sabem nem que podem pegar ônibus de graça, ainda mais que existem vagas exclusivas em certas empresas, informa o presidente da ACERPAM¹¹.

A ACERPAM tem como principal atividade a indicação de pessoas deficientes para as fábricas do Pólo Industrial. A instituição, porém, não dispõe de dados sobre o total de vagas disponíveis e nem o número exato de pessoas com deficiência em Manaus. “Há uma variação muito grande. Elas despedem e contratam de um dia para o outro. Para calcular o número de deficientes da cidade, usamos a média nacional, de 15% da população”, informa o presidente da entidade, em entrevista publicada no *sítio web* da ACERPAM.

Outro motivo apontado para a sobra das vagas é a falta de estudos de muitos desses concorrentes, ou seja, de pessoas com deficiência que se candidatam a vagas no mercado formal de trabalho. Algumas indústrias exigem¹² o ensino médio completo da pessoa com deficiência ou outros cursos técnicos básicos, como de informática e eletrônica. E cerca de 50% destes trabalhadores não estudou, indica o presidente da ACERPAM.

Além do nível de instrução, há outras características que influenciam na escolha da pessoa com deficiência candidata a um emprego. As empresas dão preferência para deficiências leves e homens. Para mulheres, gordinhos, cadeirantes ou com outra deficiência mais grave é mais difícil a oferta de vagas. Algumas empresas não estão preparadas para receber o deficiente. Mesmo com os problemas apontados, o presidente disse que, no geral, há bastante flexibilidade por parte das fábricas no emprego de deficientes.

Tratando, em particular, sobre a inserção do indivíduo surdo no mercado de trabalho manauense, Sá (2002) relatou que no Pólo Industrial de Manaus os surdos são contratados para que as empresas não sejam multadas e não porque elas acreditam em seu potencial. Os surdos são

¹⁰ É uma entidade sem fins lucrativos que tem o objetivo de qualificar e encaminhar ao mercado de trabalho pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência de baixa renda. A ACERPAM trabalha também na orientação dos direitos das pessoas com deficiência e na luta pela inserção dos mesmos na sociedade. Os dados aqui apresentados foram obtidos em http://ACERPAM.blogspot.com/2010_01_01_archive.html. Acesso em 23 de junho de 2010.

¹¹ Dados obtidos na entrevista com o presidente da ACERPAM publicada em http://acerpam.blogspot.com/2010_01_01_archive.html. Acesso em 23 de junho de 2010.

¹² Na página da ACERPAM não está divulgado o nome dessas empresas.

empregados nas linhas de produção, desempenhando função de montador, devido à baixa escolaridade, sem conseguir promoção na carreira.

Para Kober (2004), quanto melhor a escolaridade da pessoa maior sua empregabilidade. Portanto, o sujeito é responsável não somente pela sua educação e qualificação, mas também por sua permanência no emprego, conforme já apontado anteriormente.

Klein (2005) referiu que há uma quase unanimidade entre educadores de surdos em reconhecerem certas atividades como áreas “naturais” para os surdos, como informática, desenho e marcenaria. Muitos alegam serem essas profissões ideais aos surdos por requererem atenção e concentração.

A preocupação com o trabalho sempre esteve associada à possibilidade de independência e autonomia das pessoas surdas. Nas últimas décadas, principalmente após o Ano Internacional dos Deficientes, promovido pela ONU, em 1981, a questão do trabalho foi inserida em um discurso de conquista de cidadania. A autora ainda afirmou que tanto nas escolas quanto nos movimentos surdos, pode-se perceber a fala e prática relacionadas a uma deficiência a ser superada, sendo que um dos momentos privilegiados para isso é o ambiente de trabalho.

Thomas (2005) relatou que a mídia é a principal formadora de opiniões em nosso tempo e uma das principais responsáveis pela imagem social que se tem sobre determinados grupos ou sujeitos. Por meio dela, as representações são produzidas de acordo com os interesses de quem está no comando, ou seja, dos pertencentes às categorias privilegiadas da sociedade quando se pensa em relações do tipo surdo x ouvinte.

O autor comentou também sobre uma reportagem, divulgada em 1994, a respeito das atividades que podem ser desempenhadas pelos surdos, sendo esses entendidos enquanto deficientes auditivos, conforme o aspecto clínico patológico da perda auditiva: afiador de ferramentas, alfaiate, artesão, barbeiro, bibliotecário, cartazista, confeitiro, costureiro, datilógrafo, fotógrafo, maquilador, pedreiro e tipógrafo. E para deficientes auditivos leves, relacionava as seguintes funções: atendente de enfermagem, azulejista, engenheiro, frentista, manobrista, nutricionista, pedicuro e retificador. O autor salientou que, dessas profissões listadas para deficientes auditivos, a maioria não possui *status* social nem requer ensino superior para o seu desempenho, podendo sugerir uma imagem de surdo enquanto sujeito socialmente incapaz de produzir além das atividades apontadas ou uma delimitação do campo de

possibilidades profissionais para ele. E, para os deficientes auditivos leves, aparecem somente duas profissões que exigem nível superior.

Para Reis (2006), em relação ao modo de produção capitalista, para que haja competência não bastam os saberes tácitos e uma qualificação específica, comprovada por diploma. Não é suficiente o “saber fazer”, e sim, o “saber ser”, que engloba aspectos psicológicos, emocionais e cognitivos do trabalhador. Assim, os funcionários devem demonstrar capacidade de adaptação às transformações, cada vez mais rápidas, com a máxima eficiência. Existe uma clara divisão no espaço de trabalho: os indivíduos que apenas executam uma função específica e os indivíduos intelectuais, que projetam o que aqueles deverão realizar. Nessa divisão, verifica-se, conseqüentemente, o pagamento de salários diferenciados, conforme o cargo e a função de cada trabalhador.

Para o surdo, o baixo nível de escolaridade torna-se um obstáculo, principalmente quando se trata do seu acesso ao mercado de trabalho. Atualmente, o nível mínimo de escolaridade exigido é o ensino médio completo. Mas, várias empresas apresentam flexibilidade quanto a tal fato, devido ao surdo possuir nível de escolaridade baixo e por terem que cumprir os preceitos legais.

Reis (2006) ainda comentou que muitos surdos estão fora do mercado de trabalho, sendo que a maioria não sabe ler ou lê com muita dificuldade, compreende mal as palavras e não consegue, assim, ser aprovado na prova escrita que as empresas realizam durante o processo de admissão. Por outro lado, as empresas relatam que os surdos apresentam baixo nível de escolaridade, não possuem formação profissional e apresentam dificuldades de comunicação. Na pesquisa do autor, foi verificado que as empresas não oferecem, ao surdo, qualificação profissional por acreditar que eles não têm condições para acompanhar e entender o que é ensinado nos cursos. A dificuldade de o surdo ter alcance social em várias instâncias da sociedade não é uma realidade específica da cidade de Manaus. Porém, podem ser consideradas barreiras que o surdo ainda encontra, apesar de não se negar os avanços já ocorridos.

O autor realizou um estudo em duas empresas de eletroeletrônicos do Pólo Industrial de Manaus e verificou que na primeira empresa, dos 8 surdos que fizeram parte da amostragem, 3 tinham ensino fundamental incompleto, 1 ensino médio incompleto, 3 ensino médio completo, 1 ensino superior

incompleto. Eles tinham de 20 a 41 anos de idade e eram todos do sexo masculino. Desempenhavam funções de inspetor de produção, usinagem, operador de produção, linha de produção e de soldador.

Na segunda empresa estudada, dos 7 surdos, com idades variando de 18 a 29 anos, todos do sexo masculino, 5 tinham ensino fundamental incompleto e 2 ensino médio completo. Desempenhavam funções de montador da linha de produção e auxiliar de produção (Reis, 2006).

Ainda segundo o autor, as empresas do Pólo Industrial de Manaus destacam em seus funcionários surdos: sua capacidade de atenção, capacidade de mão-de-obra, seu elevado índice de produção e a possibilidade de sua inserção em ambientes com nível intenso de ruído.

Miranda (2006) relatou que, além da baixa qualificação das pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho, as empresas não as contratam devido à preocupação com sua segurança no trabalho, à falta de conhecimento de sua capacidade e à visão negativa de sua capacidade. Assim, muitas empresas ainda acreditam que as pessoas com deficiência não são suficientemente produtivas e que elas podem causar problemas no ambiente de trabalho.

Para Dornelles e Zanella (2008), a primeira barreira que o sujeito surdo encontra ao tentar entrar no mercado de trabalho é a da comunicação, devido à dificuldade do aprendizado da Língua Portuguesa, na sua modalidade oral ou escrita, e do desconhecimento da LIBRAS pelos ouvintes.

É comum os indivíduos se reunirem em comunidades, para trocas afetivas, de conhecimento, de experiências e para se sentirem parte de um grupo. Com a comunidade surda não é diferente, pois é nessas comunidades que eles fortalecem sua cultura e língua. Por isso, o sujeito surdo e sua família, os empresários que pretendem incluir pessoas surdas na sua força de trabalho, os profissionais da educação e de áreas afins necessitam frequentar essas comunidades a fim de desenvolver a empatia necessária para compreendê-los mais adequadamente (Dornelles e Zanella, 2008, p. 39).

De acordo com o que foi revisado, a preocupação com o trabalho esteve sempre associada com a possibilidade de independência e autonomia das pessoas surdas. A capacitação profissional da pessoa surda deve ser pensada partindo-se de uma contextualização do mundo do trabalho, da realidade político-econômico-social em que o país vive. O desafio, para ouvintes e surdos, é estarem em constante aprendizado no que tange à qualificação e capacitação profissional.

Capacitar para o trabalho, porém, não é um adestramento com o fim de realizar uma tarefa ou uma atividade, e nem repetir algo ensinado. A qualificação e a capacitação profissional devem ser visadas como possibilidade de domínio sobre o fazer, entendendo o processo, sua causa e seu resultado. Devem significar a possibilidade de se realizar o trabalho prazerosamente, de se relacionar com os colegas de trabalho e de se engajar em questões relacionadas à cultura e à cidadania. O encaminhamento para o mercado de trabalho deverá ter, inicialmente, um caráter de orientação, informando o surdo sobre a legislação, os documentos, os deveres e direitos, hábitos e atitudes frente à situação de trabalho, as opções profissionais, cargos e funções existentes e sobre as normas que regem o mundo do trabalho.

Segundo Carreira (2009), para as empresas, a decisão de admitir força de trabalho está diretamente ligada à relação entre custo e benefício, e não às questões de preconceitos de sexo, religião, cor e deficiências. Toda força de trabalho apta a desempenhar funções previamente determinadas pelas empresas, dentro de padrões de resultados estabelecidos, estará concorrendo às vagas disponíveis. As empresas, na sua maioria, não são entidades filantrópicas ou de assistência social e não têm por finalidade criar programas para readaptação de pessoas portadoras de deficiência.

Para o autor, “a reintegração da pessoa deficiente no mercado de trabalho não é um problema das empresas, mas das entidades sociais (públicas ou privadas) responsáveis pela formação profissional dessas pessoas e, quando isso ocorrer, essa mão-de-obra poderá ser aceita pelo mercado, desde que tenha aprovação nos testes de seleção” (Carreira, 2009, p. 138).

Carreira (2009) ainda afirmou que, conquistado o emprego, a outra questão é a integração ou reintegração da pessoa deficiente em seu meio social. Não se deve esperar das empresas investimentos, em recursos humanos e/ou financeiros, para integrar pessoas portadoras de deficiências de uma forma sistemática e impessoal. Deve-se trabalhar para implantar programas de integração da pessoa deficiente no ambiente social das organizações. Isto somente será possível com a criação de mecanismos de estímulo às empresas que adotarem o programa, por meio de ações do governo federal.

A Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, dá competência ao Poder Executivo para criar estes mecanismos. Insistir em criar leis que multem os

empresários que não contratarem um percentual de pessoas com deficiência na sua empresa é obrigá-los a descumprir a lei. Não se deve exigir, por meio da legislação, que os empresários admitam pessoas deficientes em suas empresas por serem pessoas com deficiência. Esta atitude pode ser onerosa para as empresas e discriminatórias para as pessoas com deficiência, não atendendo às expectativas de ambas as partes.

Deve-se preparar leis para serem aprovadas para a implantação de programas de trabalho apoiadas em uma nova concepção de integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A questão da reintegração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é mais uma questão de reeducação e profissionalização, administradas por entidades de formação profissional. Essas entidades deverão colocar à disposição do mercado de trabalho profissionais hábeis e capazes de realizar as tarefas necessárias aos empresários. As entidades, por sua vez, devem aperfeiçoar as suas atividades de formação profissional, associando-se com as universidades, com organismos internacionais, que desenvolvem programas modernos de reintegração profissional.

Ainda referenciando-se em Carreira (2009),

o sistema de colocação de força de trabalho atua num ambiente cujos componentes denominamos subsistemas, à medida que interferem, com maior ou menor intensidade, no sistema de colocação de força de trabalho. Para integrar uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, após a sua profissionalização, é necessário apresentá-la como uma pessoa com capacidade para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais (Carreira, 2009, p. 151).

Klein (2009) referiu que as práticas das escolas e dos movimentos dos surdos, no sentido de encaminhamentos ao trabalho, muitas vezes se aproximam a uma tutela.

É normal que o empresário sinta algumas dúvidas em dar emprego a uma pessoa com deficiência e acreditar nas capacidades profissionais é dar-lhe a oportunidade de comprová-las.

A respeito de projetos, normalmente desenvolvidos pelas Secretarias Estaduais de Educação, os quais visam à integração do indivíduo surdo no mercado de trabalho (por meio de treinamento dentro da própria empresa), a autora comentou que se pode perceber que tais projetos contêm um discurso

que, procurando convencer os empresários das competências das pessoas eficientes, acaba reafirmando esses indivíduos como deficientes.

Para que haja uma integração real, torna-se necessária a intervenção por parte das associações, no sentido de transformar essa deficiência em competência. Para Klein (2009),

a relação entre educação e trabalho vem acompanhando as práticas educacionais para os surdos, atravessando os espaços escolares como também os dos movimentos dos surdos. Os discursos que falam do surdo trabalhador encontram-se emergidos na deficiência. A preocupação com o trabalho esteve sempre associada com a possibilidade de independência, de autonomia das pessoas surdas (Klein, 2009, p. 44).

Nas últimas décadas, principalmente após o Ano Internacional dos Deficientes promovido pela Organização das Nações Unidas - ONU, no ano de 1981, a questão do trabalho foi inserida num discurso de conquista de cidadania. As associações de surdos, juntamente com o movimento de pessoas portadoras de deficiência (cegos, deficientes físicos, mentais) iniciaram campanhas intensas para propagar os direitos ao atendimento qualificado, à educação, ao lazer, à profissionalização e ao emprego.

Conforme o exposto por Palhares (2009), a capacitação profissional da pessoa surda deve ser pensada a partir de uma contextualização do mundo do trabalho, da realidade político-econômico-social em que o país vive.

Atualmente, o brasileiro está cercado por experiência da vida social como globalização da economia, desenvolvimento tecnológico, automação e livre iniciativa. Nesse contexto, são valorizadas a produtividade, a excelência, a qualidade total e a competitividade, tanto para as pessoas ouvintes quanto para as surdas, o que exige constante aprendizado a fim de serem profissionais qualificados em condições de acesso a este “mundo do trabalho”.

Ao pensar este processo em relação às pessoas surdas, é de fundamental importância incluir, na discussão, a questão da LIBRAS e da utilização da Língua Portuguesa. Quanto mais cedo for propiciado o acesso à Língua Portuguesa e à LIBRAS, mais efetivamente as pessoas surdas podem se comunicar efetivamente com o seu meio. A integração dos surdos no mercado de trabalho deverá, então, ser uma preocupação do Estado, da família, da escola e dos próprios indivíduos surdos, bem como das empresas

e instituições que os empregam, que precisam estar preparadas e oferecer condições para que as pessoas com deficiência possam se integrar e se adaptar ao ambiente de trabalho, no sentido de serem inseridas e mantidas no mercado de trabalho.

A título de exemplo cita-se o trabalho desenvolvido pela Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (DERDIC)¹³, em cujo *site* há ofertas de empregos para surdos, para os quais são exigidos idade mínima: 18 anos; escolaridade: ensino fundamental completo; ensino médio cursando ou completo; ou ensino superior cursando ou completo.

Quanto às vagas oferecidas são apresentadas: auxiliar de produção; auxiliar de montagem; auxiliar de limpeza; auxiliar administrativo; eletricitista predial; operador de fabricação; técnico em química; e preparador de filtro prensa.

Ainda a respeito do mercado de trabalho dos surdos, no Portal Itapeva¹⁴ há referência de que a Lei de LIBRAS deverá contribuir para a abertura de novos postos de trabalho. Essa Lei visa assegurar a presença de profissionais intérpretes nos espaços formais e instituições, bem como na administração pública direta e indireta e determina a inclusão do ensino de LIBRAS nos cursos de formação de Educação Especial, Fonoaudiologia e Magistério. Enfatiza também a necessidade de que a LIBRAS seja amplamente utilizada nas comunidades surdas.

Para Testa e Machado (2010), a Lei 8.212/91 - que dispõe sobre a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência pelas empresas de acordo com o número de funcionários - ainda é sistematicamente descumprida por algumas empresas. Segundo os autores, entre 2007 e 2008, houve queda de 7% na contratação de pessoas com deficiência no mercado

¹³ A DERDIC compõe a estrutura da PUC-SP e tem como missão educar surdos, prestar atendimento e tratamento a pessoas com alterações de audição, voz e linguagem, formar profissionais e realizar pesquisas para que todos os envolvidos nas atividades institucionais possam assumir o papel de agentes transformadores no processo de participação na sociedade. A DERDIC possui o Programa de Orientação, Qualificação e Colocação Profissional, que proporciona à comunidade surda a integração no mercado de trabalho da Grande São Paulo, realizando atividades de sensibilização e orientação às empresas, informando-as sobre as características da surdez e das habilidades do surdo para ocupar vários cargos com eficiência. Além da captação de vagas e do encaminhamento do surdo de acordo com as vagas disponibilizadas, oferece assessoria durante o processo de seleção e treinamento e período de experiência do candidato, sendo que, periodicamente, faz a avaliação do desempenho dos surdos contratados. Desde 1981 este Programa oferece atendimento gratuito para a comunidade surda da Grande São Paulo com interesse em inserir-se no mercado de trabalho formal. Fonte: <http://www.pucsp.br/derdic/>. Acesso em 7 de julho de 2010.

¹⁴ Trata-se de portal com informações sobre a cidade de Itapeva/SP e região.

formal de trabalho, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹⁵.

Em dezembro de 2007, eram 348.818 pessoas com deficiência em postos de trabalho com carteira assinada. Já em dezembro de 2008, o número sofreu redução, indo para 323.210. Essa queda não tem relação com uma possível diminuição global da quantidade de vagas formais de trabalho, já que no mesmo período, o número de trabalhadores formais cresceu de 37,6 milhões para 39,4 milhões, em todo território nacional. E sim, está relacionada ao descumprimento da Lei e ao preconceito cultural, ao se relacionar a deficiência com ineficiência.

No final de 2009, o setor metalúrgico brasileiro preencheu 92% das vagas para deficientes e 30% das empresas do setor já contratam acima da média legal. Das vagas para deficientes, 32,5% são preenchidas com surdos¹⁶.

No que se refere ao mercado de trabalho em Manaus para os propósitos deste estudo, Botelho (2006) caracterizou a Zona Franca de Manaus (ZFM) como uma indústria de eletrônicos de consumo, motocicletas, produtos de informática e de telefonia celular. Na estimativa da época, o autor relatou que esse Pólo Industrial oferecia 71.000 empregos diretos e 330.000 indiretos.

O Decreto-Lei n. 288/67 criou a ZFM, no período da ditadura militar no Brasil. Em seu Artigo 1º, estabelecia que a ZFM era constituída por uma zona de livre comércio de importação e exportação e de incentivos fiscais, criando um centro industrial, comercial e agropecuário com condições econômicas para desenvolver a região local até os grandes centros econômicos, consumidores dos produtos. Tratava-se de uma região despovoada, com condições de infraestrutura para atrair capital nacional e internacional (Salazar, 2006, p. 12).

Reis (2006) afirmou que, com a abertura e a concorrência dos capitais internacionais, o Pólo Industrial de Manaus teve que se adaptar às novas

¹⁵ Instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75, a RAIS é um mecanismo de gestão governamental do setor do trabalho (Ministério do Trabalho e emprego – MTE), que funciona como instrumento de coleta de dados e tem como objetivos o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho, a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades da legislação da nacionalização do trabalho, de controle dos registros do FGTS, dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários, de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial e de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

¹⁶ Informações obtidas em <http://www.rais.gov.br/>. Acesso em 7 de julho de 2010.

formas de organização de produção, com implementação de automação, especialização, aumento do importado e inovações gerenciais.

Kramer (2008) relatou que a região amazônica corresponde a mais de 50% do território brasileiro, englobando 9 estados nacionais. Segundo ele, a destruição da floresta é menor no Estado do Amazonas devido à Zona Franca de Manaus. Esse Pólo Industrial concentra, aproximadamente, 500 empresas que, em 2007, faturaram 26 bilhões de dólares e geraram mais de 100.000 empregos diretos, que faz de Manaus a quarta cidade mais rica do Brasil. Em contrapartida, quase metade da população da cidade ainda vive em condições precárias, não tendo acesso a redes de esgoto e de água, o que evidencia um grande contraste social.

No que se refere à inserção das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho em Manaus, as empresas do Pólo Industrial de Manaus alegam que não empregam deficientes por falta de qualificação, segundo informações recentes da Associação de Amparo às Pessoas de Necessidades Especiais (AAPNE) de Manaus¹⁷. Neste sentido, com o objetivo de minimizar o problema e dentro da sua proposta de atuação, a FENEIS-AM oferece cursos de LIBRAS, curso de formação de intérpretes, serviço de intérpretes para surdos, treinamento de empresas e eventos e formação de instrutores surdos.

Pelas informações colhidas, bem como pelas referências aqui utilizadas, pode-se perceber que há ainda um grande desconhecimento a respeito da situação das pessoas com deficiência na cidade de Manaus. Em especial, no que se refere ao mercado de trabalho e à questão da empregabilidade para esse segmento da população.

Não obstante os avanços da legislação, tanto federal quanto municipal, o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência e, em particular, pelos portadores de surdez profunda ainda é um grande desafio a ser enfrentado no Brasil.

O próximo capítulo apresenta o “estado da arte” da legislação a respeito das pessoas com deficiência, dentre elas os surdos.

¹⁷ Dados coletados na página da FENEIS de Manaus/AM. Disponível em: http://www.feneiscom.br/page/noticias_detalhe.asp?categ=1&cod=508. Acesso em 19 de julho de 2010.