

4

Inserção e empregabilidade de pessoas com deficiência auditiva profunda no Pólo Industrial de Manaus/AM

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos por intermédio da aplicação de um questionário em indivíduos com perda auditiva profunda, todos funcionários de empresas do Pólo Industrial de Manaus.

Como mencionado anteriormente, este estudo teve como objetivo conhecer como vem se dando a inserção e a empregabilidade, nas empresas do Pólo Industrial de Manaus, de pessoas com perda auditiva de grau profundo.

Este segmento apresenta os resultados da pesquisa de campo. As respostas obtidas com a aplicação dos questionários foram sistematizadas em tabelas, com o objetivo de tratar os dados quantitativos para, em seguida, proceder a análise qualitativa dos mesmos, de acordo com os propósitos do estudo empreendido, ou seja, conhecer como vem se dando a inserção e a empregabilidade de indivíduos com perda auditiva profunda no Pólo Industrial de Manaus/AM. Importante lembrar que em todas as tabelas apresenta-se a quantidade absoluta e a quantidade relativa (percentual) dos indivíduos estudados na amostragem, para cada fator abordado no questionário.

4.1

O que revelam dos dados da pesquisa de campo

A tabela 1 apresenta os resultados obtidos conforme o gênero. Pode-se observar que a amostragem foi composta por um número superior de indivíduos do sexo masculino, assim, 60% (N=30) eram homens e 40% (N=20) eram mulheres.

Tabela 1- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o sexo: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Gênero	N	%
Feminino	20	40
Masculino	30	60
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Dessa forma, observa-se que o sexo masculino foi predominante. Tais resultados podem ser justificados pelos seguintes fatores: os critérios de inclusão não determinaram a escolha de somente um sexo, deixando que esse dado aparecesse aleatoriamente. Por se tratar de um ambiente de trabalho que engloba ramos produtivos, o Pólo Industrial de Manaus é um setor no qual existe um predomínio de indivíduos do sexo masculino, independentemente da condição auditiva do trabalhador.

Conforme resultado do CENSO 2010, realizado pelo IBGE, em Manaus, a população é composta por 51,2% de mulheres e 48,8% de homens. Porém, apesar do número de mulheres ser superior ao número de homens em pouco mais de 42 mil, as mulheres vêm perdendo espaço no mercado de trabalho do Pólo Industrial de Manaus²². Em agosto de 2010, 29% dos 104 mil trabalhadores do Distrito Industrial de Manaus eram mulheres. Essa queda pode ser uma consequência direta da automação das linhas de produção, que exige mais força física e menos capacidade de atenção e concentração.

Reis (2006) também realizou estudo com trabalhadores surdos da Zona Franca de Manaus, sendo que realizou duas entrevistas semiestruturadas com 15 indivíduos com surdez, de duas empresas. Não há menção sobre os critérios de inclusão usados, porém, todos os indivíduos da amostragem eram do sexo masculino.

Quanto à variável idade dos indivíduos da amostragem, os dados podem ser observados na tabela 2.

²² Dados obtidos em <http://www.d24am.com/>. Acesso em 05 de fevereiro de 2011.

Tabela 2- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo idade: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Idade (anos)	N	%
19	2	4
20	4	8
21	2	4
22	4	8
23	4	8
25	6	12
30	2	4
31	4	8
34	2	4
35	4	8
36	6	12
37	2	4
39	2	4
46	4	8
53	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Os dados indicam que a faixa etária dos indivíduos da amostragem variou entre 19 e 53 anos, sendo ligeiramente mais frequentes as idades de 25 e 36 anos (12%).

Os resultados mostram que os trabalhadores têm faixa etária ampla, sendo mais concentrada na idade adulta e de vida produtiva.

Alguns estudos realizados com trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus, surdos ou ouvintes, evidenciaram indivíduos com faixa etária predominantemente jovem. Dessa forma, no estudo realizado por Reis (2006), que relacionou o surdo com o mercado de trabalho de Manaus/AM, o grupo estudado era constituído por 15 surdos, que trabalhavam em duas indústrias da Zona Franca de Manaus. Na primeira fábrica, os indivíduos tinham idades entre 20 e 41 anos. Já os indivíduos da segunda fábrica apresentaram faixa etária mais reduzida, entre 18 e 29 anos de idade.

Em contrapartida, Scherer (2004) relatou que nas empresas do Pólo Industrial de Manaus, são fatores fundamentais, tanto para se conseguir um emprego quanto para mantê-lo, o nível de escolaridade e a idade. Assim, conforme os resultados obtidos em pesquisa desenvolvida pelo autor, entre

1999 e 2000, os montadores com idades entre 26 e 30 anos representavam um total de 30% dos trabalhadores e os de 31 a 35 anos representavam 27%, sendo que indivíduos nessas faixas etárias eram considerados “velhos”.

Na tabela 3 são apresentados os quantitativos referentes ao estado civil dos 50 indivíduos que fizeram parte do grupo de estudo. Dos 50 surdos, 24 (48%) eram casados, 24 (48%) eram solteiros e 2 (4%) mantinham relacionamento de união estável. O número de indivíduos casados foi o mesmo do número de indivíduos solteiros, sendo que esses dois estados civis os da grande maioria dos indivíduos.

Tabela 3- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo estado civil: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Estado Civil	N	%
Casado	24	48
Solteiro	24	48
União estável	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Segundo dados obtidos na realização do CENSO 2010, o IBGE publicou que o número de brasileiros casados é maior (45,8%) que o de pessoas solteiras (42,8%). Esses dados são discordantes quando comparados aos da presente pesquisa. Porém, quando se analisa por região, pode-se verificar grande diferença: a Região Sul possui o maior número de pessoas casadas (49,7%), seguida da Região Sudeste (48,2%) de pessoas casadas. Já a Região Norte possui o maior número de solteiros (57,8%).

O número similar de pessoas casadas e solteiras da amostragem pode ser explicado devido ao movimento migratório que a cidade de Manaus sofreu nas duas últimas décadas. Houve um surto populacional urbano, principalmente devido ao renascimento de alguns setores da Zona Franca de Manaus. Atualmente, a cidade tem um perfil cosmopolita, sendo acolhedora de pessoas provenientes de todas as regiões do Brasil (principalmente das regiões Sul, Sudeste e Nordeste) e também de estrangeiros.

Na verificação do número de filhos dos indivíduos surdos que compuseram o grupo estudado, encontrou-se 32 (64%) que não tinham filhos, 16 (32%) com um filho e somente 2 (4%) com três filhos. Dessa forma, a grande maioria dos indivíduos surdos da amostragem não possuía filhos. Na

tabela 4 estão os valores encontrados para o número de filhos dessas pessoas.

Tabela 4- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo número de filhos: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Número total de filhos	N	%
Nenhum	32	64
Um	16	32
Três	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Dos 50 indivíduos da amostragem, 32 (64%) relataram não possuir filhos, 16 (32%) tinham somente um filho e 2 (4%) tinham 3 filhos.

Tais achados não são concordantes com o exposto pelo IBGE (2005), uma vez que a maioria dos indivíduos da amostragem apresenta taxa de fecundidade inferior à média nacional e à estadual. Conforme os dados do instituto, a taxa de natalidade, em 2005, era de 23,4 pessoas para o estado do Amazonas; a taxa de fecundidade era de 3,4 filhos por mulher amazonense, em 1999, e de 2,5 filhos para cada mulher amazonense, em 2005. Já a taxa de fecundidade das mulheres brasileiras, em 2000, era de 2,39 filhos.

Entre os 18 indivíduos da amostragem que tinham filhos, todos (100%) relataram que seus filhos eram ouvintes.

Por meio da análise dos resultados expostos na tabela 5, pode-se verificar que os filhos dos sujeitos surdos da amostragem eram ouvintes. Ou seja, dos 50 indivíduos, 18 (36%) tinham filhos, sendo que nenhum era portador de perda auditiva, como a tabela orienta.

Tabela 5- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o número de filhos surdos: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Número de filhos surdos	N	%
Nenhum	18	100
Total	18	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

A tabela 6 mostra a forma que os indivíduos da amostragem utilizavam para se comunicar. Das 50 pessoas da amostragem, 5 (10%) comunicavam-se por meio da fala, 10 (20%) por meio de leitura e escrita, 30 (60%) por meio de língua de sinais e 5 (10%) por meio de apontamento e gestos. A maioria deles utiliza a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como maneira de comunicação.

Tabela 6- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a forma de comunicação no trabalho: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Forma de comunicação	N	%
Português brasileiro (fala)	5	10
Leitura e escrita	10	20
Língua de Sinais	30	60
Apontamento e gestos	5	10
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Com relação às formas de comunicação, a mais relatada foi a língua de sinais (60%), seguida por leitura e escrita (20%), fala (10%) e apontamento e gestos (10%). Dessa forma observa-se que a maioria dos indivíduos da amostragem utiliza a LIBRAS como forma de comunicação, o que é concordante com o exposto, por exemplo, por Fernandes (1999). Esse autor afirmou, em seu estudo, que a perda auditiva profunda priva o acesso à voz humana e à fala dos demais, limitando severamente a aquisição da linguagem oral. Ainda relatou que os surdos apresentam, em geral, resistência à escrita e à leitura de textos e informações escritas.

Em relação à língua de sinais, os achados são concordantes com o exposto por Lacerda (1998), que afirmou ser a LIBRAS a língua mais adaptada à pessoa surda, por contar com a integridade do canal visogestual. Ao utilizar a LIBRAS, a criança surda desenvolve sua capacidade e competência linguísticas, numa língua que lhe servirá depois para aprender a língua falada, tornando-se bilíngue, numa modalidade de bilinguismo sucessivo. O autor citou ainda a diferença entre as filosofias educacionais bilinguismo e oralismo, referindo ser o canal visogestual de fundamental importância para a aquisição linguística do surdo; e a diferença entre bilinguismo e comunicação total, sendo a principal a defesa, por parte do

bilinguismo, de um espaço efetivo para a língua de sinais no trabalho educacional.

Da mesma forma, a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação (1997) afirmou ser a língua de sinais um canal de comunicação visuo-espacial e que deve ser tratada como uma forma de comunicação e expressão, sendo um sistema linguístico com estrutura gramatical própria.

Enfocando a questão do surdo inserido no mercado de trabalho, Palhares (2009) sugeriu que: o surdo seja exposto tanto à língua portuguesa quanto à língua de sinais, a fim de se obter uma efetiva comunicação dos indivíduos surdos com a comunidade em geral. Destacou, também, a preocupação da integração dos surdos no mercado de trabalho deve ser do Estado, da família, da escola, dos próprios indivíduos surdos, das empresas e das instituições que os empregam.

Apesar de a língua de sinais ser a forma de comunicação mais utilizada pelos indivíduos surdos de grau profundo que fizeram parte da amostragem, e considerando-se a língua de sinais a forma de comunicação mais natural do surdo, ainda podem haver dificuldades no diálogo, pois conforme Barbosa et al. (1999), mesmo utilizando a língua de sinais, ocorrem dificuldades comunicativas de surdos de grau severo e profundo.

Na tabela 7 são apresentados os resultados relativos ao grau de escolaridade dos surdos do grupo estudado.

Tabela 7- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o grau de escolaridade: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Grau de escolaridade	N	%
Ensino fundamental completo	4	8
Ensino fundamental incompleto	12	24
Ensino médio completo	14	28
Ensino médio incompleto	6	12
Ensino superior completo	6	12
Ensino superior incompleto	6	12
Pós-Graduação completa	0	0
Pós-Graduação incompleta	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Em relação ao nível de escolaridade, verificou-se que o ensino médio completo foi o mais frequente (28%), seguido pelo ensino fundamental incompleto (24%). Juntos, esses dois níveis educacionais tiveram um percentual de 52%, computando pouco mais da metade dos indivíduos da amostragem.

Os dois níveis educacionais mais frequentes, apesar de pouca diferença entre si, tiveram exatamente a ocorrência inversa no estudo realizado por Reis (2006). O autor, realizando estudo sobre o mercado de trabalho de indivíduos com perda auditiva, verificou que, dos 15 surdos de sua amostra, trabalhadores de duas empresas de eletroeletrônicos da Zona Franca de Manaus, 8 tinham ensino fundamental incompleto, 5 ensino médio completo, 1 ensino médio incompleto e 1 ensino superior incompleto.

Apesar disso, os achados são concordantes, relativamente, quando se realiza uma análise sob o ângulo da soma dos dois níveis de ensino mais frequentes, que são exatamente os mesmos relativos aos achados do estudo de Reis (2006). Isso remete ao fato de que os surdos que desempenham funções no Pólo Industrial de Manaus apresentam, em sua grande maioria, um nível baixo de escolarização.

O nível escolar mínimo para surdos, que é estipulado para seu ingresso nas empresas do Distrito Industrial, geralmente é baixo, como pode ser verificado nos resultados da presente pesquisa, o que concorda com Reis (2006), que afirmou ser o nível de ensino médio completo o nível mínimo de escolaridade exigido. O autor salientou que, em muitas empresas, existe certa flexibilidade na contratação de surdos, uma vez que a baixa escolaridade é considerada um entrave ao ingresso profissional. Assim, muitas empresas nivelam por baixo o quesito educação dos surdos, devido ao seu nível de escolaridade baixo e pela obrigatoriedade no cumprimento das exigências legais.

Conforme informações da Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (DERDIC), os empregos para surdos exigem, como nível educacional mínimo, ensino fundamental completo, ensino médio cursando ou completo, ou ensino superior cursando ou completo.

Quanto ao ensino superior, a amostragem contou com 14 indivíduos (28%) em situação de ensino superior incompleto, ensino superior completo ou ensino de pós-graduação incompleta. Esse resultado pode ser considerado elevado para a amostra em questão, uma vez que todos eles

estão acima do exigido como nível educacional mínimo para a atuação profissional no Distrito Industrial.

Castoriadis (1995) relatou ser uma prática recente a busca que os surdos fazem por seus direitos, e que muitos deles ainda se vêem como incapazes de freqüentar o ensino superior. O achado de 28% dos indivíduos da amostragem com o nível escolar mínimo de ensino superior incompleto evidencia que a autoimagem do surdo está mudando.

Tabela 8- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o tempo de trabalho: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Tempo de trabalho (anos)	N	%
1	4	8
2	12	24
3	2	4
4	4	8
6	2	4
8	4	8
9	4	8
10	2	4
11	4	8
13	4	8
14	4	8
20	2	4
22	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Na verificação da variável tempo de trabalho, apresentada na tabela 8, houve 4 (8%) indivíduos com um ano de trabalho, 12 (24%) com 2 anos de trabalho, 2 (6%) com 3 anos de trabalho, 4 (8%) com 4 anos de profissão, 2 (4%) com 6 anos de trabalho, 4 (8%) com 8 anos de trabalho, 4 (8%) com 9 anos de atuação profissional, 2 (4%) com 10 anos de trabalho, 4 (8%) com 11 anos de trabalho, 4 (8%) com 13 anos de trabalho, 4 (8%) com 14 anos de profissão, 2 (4%) com 20 anos de atuação profissional e 2 (4%) com 22 anos de trabalho. A distribuição do tempo de trabalho variou de 1 a 22 anos, sendo a mais freqüente a de 2 anos de trabalho.

Em estudo realizado por Thomas (2005), os surdos de grau leve exerciam profissões do tipo 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 para além das atividades apontadas, ou uma delimitação do campo de possibilidades profissionais para ele, tal como foi revisado na bibliografia. E, para os deficientes auditivos leves, aparecem somente duas profissões que exigiam nível superior.

Na tabela 9 podem ser observados os dados referentes à idade em que os indivíduos da amostragem iniciaram suas atividades laborais. Pode-se verificar que, dos 50 indivíduos, 10 (20%) começaram a trabalhar com 18 anos de idade, 10 (20%) com 19 anos de idade, 10 (20%) com 20 anos de idade, 10 (20%) com 21 anos de idade, 4 (8%) com 22 anos de idade, 4 (8%) com 23 anos de idade e 2 (4%) com 27 anos de idade. Houve uma grande prevalência de indivíduos (N=40, 80%) que iniciaram suas atividades profissionais com idades entre 18 e 22 anos.

Tabela 9- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a idade em que começou a trabalhar: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Idade (anos)	N	%
18	10	20
19	10	20
20	10	20
21	10	20
22	4	8
23	4	8
27	2	4
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Em relação à idade em que os indivíduos da amostragem começaram suas atividades profissionais no Pólo Industrial de Manaus, esse achado variou entre 18 e 27 anos, sendo as duas mais frequentes as idades de 18 e 22 anos (80%).

Segundo a Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (DERDIC), as empresas que ofertam vagas de emprego para surdos exigem, como idade mínima, 18 anos.

Os dados publicados por Baltar et al. (2010) informaram que o número de jovens ingressantes no mercado de trabalho, de 15 a 19 anos de idade, sofreu redução a partir da década de 90. Em 2005, a taxa de atividade dos jovens era de 52% no Brasil.

Na tabela 10 são apresentadas as empresas do Pólo Industrial de Manaus onde os surdos da amostragem já exerceram atividades laborais. Alguns indivíduos citaram mais de um local, por terem trabalhado em várias empresas. Dessa forma, a tabela apresenta somente os números absolutos, que somam valor superior ao número de indivíduos da amostragem. A empresa Caloi foi citada por 1 indivíduo, a Philips por 15, a Philco por 11, a Yamaha por 9, a Sandal por 1, a Gradiente por 3, a Panasonic por 5, a Finder por 1, a CBB por 1, os Correios por 1, a Brastemp por 3, a Electrolux por 1, a Moto Honda por 25, a CCE por 5, a Essilor por 1, a Sharp por 1, a MASA da Amazônia por 2, a Gillette por 1, a Vulcaplast por 1, a Nissan por 1, a Showa por 2, a Siemens por 3, a Previs por 1, a Sundown por 2, a Musashi por 1 e a Whiplash por 1.

Tabela 10- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo os lugares onde já trabalharam: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Empresa	N
Caloi	1
Philips	15
Philco	11
Yamaha	9
Sandal	1
Gradiente	3
Panasonic	5
Finder	1
CBB	1
Correio	1
Brastemp	3
Electrolux	1
Moto Honda	25
CCE	5
Essilor	1
Sharp	1
MASA da Amazônia	2
Gillette	1
Vulcaplast	1
Nissan	1
Showa	2
Siemens	3
Previs	1
Sundown	2
Musashi	1
Whipool	1
Total	109

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Várias empresas do Distrito Industrial de Manaus já foram locais de emprego dos 50 surdos da amostragem, como Caloi, Philips, Philco, Yamaha, Sandal, Gradiente, Panasonic, Finder, CBB, Correios, Brastemp, Electrolux, Moto Honda, CCE, Essilor, Sharp, MASA, Gillette, Vulcaplast, Nissan, Showa, Siemens, Previs, Sundown, Musashi e Whipool. As empresas que mais contrataram foram Moto Honda, Philips, Philco e Yamaha.

Na literatura especializada corroborada, há vários relatos a respeito do trabalhador surdo inserido no mercado de trabalho, que podem ser aglutinados em três diferentes categorias, sendo: inclusão e exclusão sociais, relação entre custo e benefício e obrigatoriedade pela legislação.

Dessa forma, apresenta-se sua compilação de acordo com a categoria. No que se refere à inclusão e exclusão sociais, verifica-se que para Mader (1997), existe uma tendência de se julgar a diferença como algo inerente aos seres humanos, ocorrendo, assim, uma valorização da diversidade. Reis (2006) afirmou que as empresas ou locais de trabalho que tenham surdos como funcionários precisam propiciar as reais condições de inclusão social deste segmento da população.

Klein (2009) referiu que as práticas das escolas e dos movimentos dos surdos, no sentido de encaminhamentos ao trabalho, podem muitas vezes ser semelhantes à tutela. Ressaltou ainda que é esperado que o empregador tenha dúvidas em empregar uma pessoa com deficiência e que acreditar nas capacidades profissionais é oferecer uma oportunidade de comprová-las.

Para Testa e Machado (2010), em 2009, o setor metalúrgico do Brasil abrangeu 92% das vagas para deficientes e 30% das empresas do setor já contratam acima da média legal. Das vagas para deficientes, 32,5% foram preenchidas por indivíduos surdos.

Segundo a Associação de Amparo às Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, as empresas do Pólo Industrial de Manaus se preocupam apenas em mostrar que a estrutura física da empresa não é adaptada para empregar pessoas com deficiência, da mesma forma como alegam a falta de qualificação dessas pessoas. 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.

A Câmara Municipal de Manaus, pressionada por movimentos sociais das pessoas com deficiência, tem realizado reuniões com as empresas do Pólo Industrial de Manaus, a Delegacia Regional do Trabalho e os órgãos públicos municipais e estaduais, ligados as políticas públicas voltadas para inclusão social das pessoas com deficiência, para, juntos, verificarem os

entraves existentes para o cumprimento da Lei que garante emprego às pessoas com deficiência.

No que concerne à relação entre custo e benefício, Carreira (2009) relatou que 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, pode concorrer às vagas disponíveis.

Segundo informações coletadas da página da FENEIS (2010), 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.

Já no aspecto obrigatoriedade legal, Gentili (1995) *apud* Klein (1998), observa que o espaço para a inserção dos surdos foi ampliado, ao menos no âmbito oficial. No estudo realizado por Borges et al. (2002), 40% dos surdos, indicados pela Associação de Pais e Amigos do Deficiente Auditivo a uma vaga de emprego, foram contratados por obrigatoriedade à Lei nº 8.123, art. 93 e para redução dos custos empregatícios. Sá (2002) comentou que os surdos estão sendo contratados pelas empresas do Pólo Industrial de Manaus para que as empresas não sejam multadas e não porque elas acreditam em seu potencial.

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.

Conforme já apontado anteriormente, esta atitude pode ser onerosa para as empresas e discriminatórias para as pessoas com deficiência, não atendendo às expectativas de ambas as partes. A Lei que estabeleceu a quota de 2 a 5% para a contratação de pessoas com deficiência em empresas que possuem acima de 100 empregados, de acordo com as entidades, não é respeitada. Todas as secretarias municipais e estaduais que trabalham com a inclusão dos portadores e várias entidades representativas dos 200 mil deficientes existentes no Amazonas já participaram de audiências públicas promovidas pela Câmara Municipal de Manaus. O presidente da comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Manaus, ao mesmo

tempo em que defendeu a suspensão do incentivo fiscal para empresas que descumprirem a lei federal, também criticou os deputados do Amazonas que, segundo ele, estão calados diante da omissão do empresariado.

Na tabela 11 são apresentados os resultados referentes à função desempenhada. Dos 50 indivíduos do grupo estudo, todos (100%) atuam no setor de produção. Desses, 30 (60%) trabalham com função de montador, 12 (24%) atuam como soldador e 8 (16%) como operador. A maioria dos surdos inseridos no mercado de trabalho do Pólo Industrial de Manaus atua como montador.

Tabela 11- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a função desempenhada: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Função	N	%
Montador (Produção)	30	60
Soldador (Produção)	12	24
Operador (Produção)	8	16
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Quanto aos achados da função desempenhada pelos 50 indivíduos da amostragem, todos eram do setor de produção, exercendo cargos de montador, soldador e operador.

Dos 50 surdos, 60% têm função de montador, dado similar ao exposto por Sá (2002), relatou que no Pólo Industrial de Manaus os surdos são empregados nas linhas de produção, desempenhando função de montador devido à baixa escolaridade, sem conseguir promoção na carreira. Da mesma forma, no estudo realizado por Reis (2006), as funções desempenhadas pelos 15 surdos do grupo estudo estavam distribuídas em inspetor de produção, usinagem, operador de produção, linha de produção, soldador, montador da linha de produção e auxiliar de produção. Todas essas funções são desempenhadas no setor de produção, achado esse que é idêntico ao resultado da presente pesquisa.

No site da Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (2010), as vagas oferecidas aos surdos são: auxiliar de produção; auxiliar de montagem; auxiliar de limpeza; auxiliar administrativo; eletricista predial; operador de fabricação; técnico em química; e preparador de filtro prensa.

Os surdos que fizeram parte da amostragem do estudo realizado por Borges et al. (2002) não trabalhavam em Distrito Industrial e sim em lojas, supermercados ou hotéis. As funções por eles exercidas eram de empacotador (40%), funcionário da limpeza (40%) e conferencista de cartão de crédito (20%).

Na verificação da distribuição dos indivíduos conforme o salário recebido, encontrou-se 3 (6%) com menos de 1 salário mínimo e 47 (94%) com pagamento entre 1 e 2 salários mínimos. Quase a totalidade dos indivíduos da amostragem, que trabalham no Pólo Industrial de Manaus, recebe remuneração entre 1 e 2 salário mínimos. A tabela 12 apresenta os valores obtidos para a verificação dessa variável.

Tabela 12- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o salário recebido: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Salário	N	%
Menos de 1 salário mínimo	3	6
1 salário mínimo	0	0
Entre 1 e 2 salários mínimos	47	94
Entre 2 e 3 salários mínimos	0	0
Entre 3 e 4 salários mínimos	0	0
Entre 4 e 5 salários mínimos	0	0
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Na questão referente ao pagamento dos surdos da amostragem, a grande maioria (94%) recebe de 1 a 2 salários mínimos por mês.

Tal valor de remuneração pode ser considerado baixo quando lembrado que 24% dos indivíduos do grupo estudado na presente pesquisa possuem, como nível educacional, no mínimo, o ensino superior incompleto. Há na amostragem 6 indivíduos (12%) que completaram o ensino superior e 2 (4%) que estão cursando pós-graduação.

Quando comparado o valor do salário dos trabalhadores em geral do Pólo Industrial de Manaus, pode-se verificar que os surdos recebem salário inferior à média salarial do Distrito Industrial. Conforme dados publicados no site D24am, o valor médio do salário pago em agosto de 2010 no Pólo Industrial de Manaus era de R\$ 1.432,60 (sem encargos ou benefícios). Quando acrescido de encargos e benefícios o valor aumenta para R\$

3.019,57. Atualmente, com o salário mínimo de R\$ 545,00, o pagamento dos surdos (que relatam receber de 1 a 2 salários), é de, no máximo, R\$ 1.090,00 para 94% deles.

Isso mostra que os surdos são remunerados com valores inferiores à média do salário pago às pessoas ouvintes. Vários autores da literatura compulsada fazem relato acerca da desvalorização do surdo no mercado de trabalho.

Para Castoriadis (1995), 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. Wrigley (1996) 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. No estudo de Borges et al. (2002), 40% (N=2) dos gerentes contrataram indivíduos surdos para que fossem gerados mais empregos a essa população, porém esses surdos foram contratados como prestadores de serviço e não como funcionários com vínculo empregatício. Castel (2005) referiu que a longo prazo verificar-se-á uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas de proteção que atendem o indivíduo diante dos acasos da existência. Esta não-associação cria uma vulnerabilidade social nos indivíduos, classificada pela precariedade do trabalho e a fragilidade dos vínculos sociais. Reis (2006) afirmou que sofremos com um sistema produtivo que aumenta as desigualdades sociais, eleva a concentração do poder econômico e a exclusão social, gerando o desemprego e disseminando a idéia do individualismo. Para o autor, existe uma divisão no espaço de trabalho, marcada pelos indivíduos que executam apenas uma função específica e pelos intelectuais que projetam o que os primeiros devem realizar. Nessa divisão, verifica-se, conseqüentemente, o pagamento de salários diferenciados, conforme o cargo e a função de cada trabalhador.

A variável vínculo empregatício mostrou que todos (100%) os indivíduos da amostragem trabalham no Pólo Industrial de Manaus em regime CLT, ou seja, com carteira assinada. A tabela 13 mostra a distribuição dos indivíduos de acordo com o vínculo empregatício.

Tabela 13- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo o vínculo empregatício: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Vínculo empregatício	N	%
Carteira assinada	50	100
Serviço prestado	0	0
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Tal achado demonstra que o Pólo Industrial de Manaus mantém o mesmo tipo de vínculo empregatício para todos seus 104 mil funcionários diretos, independentemente da situação de obrigatoriedade de contratação legal pelo indivíduo ser surdo ou apresentar qualquer outro tipo de deficiência amparada por lei.

Em relação à absorção da população brasileira economicamente ativa, números apresentados por Baltar et al. (2010) informaram que, nos anos 2004 e 2008, tanto para a faixa etária de 15 a 24 anos (jovens) quanto de 25 a 54 anos (adultos) houve maior número de indivíduos com carteira assinada. Os valores apresentados foram os seguintes: no ano de 2004, 29,1% de empregados com carteira assinada (idades entre 15 e 24 anos) e 39% com idades entre 25 e 54 anos. No ano de 2008, 35,2% de empregados com carteira assinada (idades entre 15 e 24 anos) e 43,7% com idades entre 25 e 54 anos.

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. Entre 2007 e 2008, houve queda de 7% na contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). 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.

Os achados da presente pesquisa são discordantes dos achados do estudo de Borges et al. (2002). Os autores realizaram a pesquisa no setor comercial e logístico da Bahia, e verificaram que 40% (N= 2) dos gerentes

realizaram a contratação de surdos porque assim se beneficiavam pelo menor custo, uma vez que eles eram prestadores de serviço e, portanto, sem vínculo empregatício; 40% dos surdos, indicados pela Associação de Pais e Amigos do Deficiente Auditivo a uma vaga de emprego, foram contratados por obrigatoriedade à Lei nº 8.123, art. 93 e para redução dos custos empregatícios. E também das informações apresentadas no site da Escola de Surdos (Associação de Apoio ao Programa Comunidade Solidária, 1997), que relatam crescente interesse dos surdos 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.

Com relação à maneira como os indivíduos da amostragem conseguiram o atual emprego, os resultados demonstraram que 5 (10%) conseguiram-no por meio de auxílio da família, 8 (16%) por meio de amigos, 2 (4%) por meio da indicação de outra pessoa surda, 10 (20%) por meio de iniciativa própria, ou seja, distribuição de currículo no setor de recursos humanos das empresas e 25 (50%) por meio da indicação da Associação dos Surdos de Manaus (ASMAN).

Tabela 14- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a maneira como conseguiu o emprego: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Maneira como conseguiu o emprego	N	%
Família	5	10
Amigos	8	16
Indicação de pessoa surda	2	4
Iniciativa própria/ currículo	10	20
ASMAN	25	50
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Como ilustrado pela Tabela 14, com relação à maneira como os indivíduos da amostragem obtiveram o atual emprego, a maioria (50%) o conseguiu por meio de contato com a ASMAN. As demais formas relatadas

foram por meio de auxílio familiar, de amigos, indicação de outra pessoa surda e por iniciativa própria.

Dentre os auxílios fornecidos pelas Associações de Surdos, está a divulgação de ofertas de emprego e indicações e encaminhamentos às empresas. Assim, a Associação de Capacitação Emprego e Renda para Pessoas com Deficiência do Amazonas (2010) tem como principal trabalho a indicação de pessoas deficientes para as fábricas do Pólo Industrial.

Braga (1992) relatou que o trabalho realizado pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS) estimula as empresas a adotarem um novo ponto de vista em relação ao surdo, considerando-o como uma pessoa capaz de trabalhar e de produzir. Da mesma forma, Widell (1992) relatou que o objetivo dessas associações era a busca de emprego para trabalhadores especializados que estivessem desempregados. Klein (2009) também ressaltou que, para que haja uma integração real, torna-se necessária a intervenção por parte das associações, no sentido de transformar essa deficiência em competência. As ações reivindicatórias por leis que garantam o acesso ao trabalho são prioridades das associações, e isso ocorre de forma intensiva em diferentes países. A Lei Nº 676 de 18 de novembro de 2002 considera de utilidade pública a Associação dos Surdos de Manaus (ASMAN) e dá outras providências.

Conforme dados contidos no sítio web da ACERPAM²³, em Manaus, 6.000 pessoas buscam emprego no SINE mensalmente, sendo que apenas 10% deles conseguem um trabalho. Os cargos que exigem nível superior são os mais difíceis de preencher; os pré-requisitos essenciais para um novo emprego são curso de nível superior, idioma diferente do português brasileiro e cursos de atualização. Em relação às vagas do Pólo Industrial de Manaus, cerca de 35 a 40% das vagas de emprego para pessoas não estão sendo preenchidas, sendo o principal motivo a falta de divulgação. Segundo o presidente da entidade, as empresas deveriam realizar campanhas publicitárias para divulgar a oferta de vagas.

Carreira (2009) argumentou que as empresas não são entidades filantrópicas ou de assistência social e não têm por finalidade criar programas para readaptação de pessoas portadoras de deficiência. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho não é um problema das empresas, mas das entidades sociais (públicas ou privadas) responsáveis pela formação

²³ Disponível em: <http://acerpam.blogspot.com/>. Acesso em 25 de janeiro de 2011.

profissional dessas pessoas e, quando isso ocorrer, essa mão-de-obra poderá ser aceita pelo mercado, desde que aprovadas nas avaliações seletivas admissionais. 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. 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.

De acordo com o exposto por Sassaki (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.

Na verificação dos achados referentes ao treinamento prévio, dos 50 indivíduos da amostragem, 22 (44%) realizaram treinamento interno, na própria empresa, para a função a ser exercida e 28 (56%) não realizaram treinamento prévio. Houve mais indivíduos que não realizaram tal capacitação ao iniciar em alguma empresa do Pólo Industrial de Manaus. A tabela 15 apresenta os valores em relação ao treinamento prévio.

Tabela 15- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a realização de treinamento prévio na empresa: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Treinamento prévio	N	%
Sim	22	44
Não	28	56
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Em relação à questão de terem realizado treinamento prévio na empresa que os empregou, dos 50 indivíduos surdos da amostragem, 44% o realizou e a 56% deles tal treinamento não foi proporcionado.

Tais achados não condizem com a realidade verificada por Reis (2006) em seu estudo com 15 surdos que trabalhavam em empresas da Zona Franca de Manaus. O autor relatou que as empresas não oferecem qualificação profissional por acreditar que os surdos não têm condições para acompanhar e entender o que é ensinado nos cursos.

Comentando sobre os projetos 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), Klein (2009) referiu que se pode perceber que tais projetos contêm um discurso que, procurando convencer os empresários das competências das pessoas, acaba reafirmando esses indivíduos como deficientes.

No estudo realizado Borges et al. (2002), no qual foram verificadas as condições de trabalho de surdos baianos em setores comerciais, 100% das empresas não realizaram 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.

Na verificação dos resultados em relação às habilidades e competências dos 50 indivíduos da amostragem, a aprovação na prova de português foi relatada por 30 indivíduos (60%), um nível mínimo de escolaridade por 10 indivíduos (20%) e a capacidade de comunicação por 10 (20%). A tabela 16 apresenta os achados para essa variável.

Tabela 16- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo as habilidades e competências exigidas pelas empresas: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Habilidades e competências exigidas pelas empresas	N	%
Prova de português	30	60
Nível de escolaridade	10	20
Capacidade de comunicação	10	20
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Para Reis (2006), 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. Ainda segundo o autor, 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.

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. Os resultados demonstraram que: 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. E, finalmente, 40% consideraram o surdo mais detalhista e com mais iniciativa, desempenhando seu trabalho com melhor qualidade. 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 conhecimento de leitura e escrita, reforçando a idéia de que os surdos desempenham mais os trabalhos que requerem força física que intelectual.

As habilidades e competências relatadas pelos indivíduos da amostragem, consideradas por eles como importantes em suas atividades profissionais, podem estar comprometidas devido à perda auditiva, como relatam autores da literatura especializada. Assim, para Barbosa et al. (1999), mesmo utilizando a língua de sinais, ocorrem dificuldades comunicativas de surdos de grau severo e profundo, uma vez que a construção das sentenças na linguagem oral não corresponde ao universo lexical das pessoas com surdez desde a infância. Caracterizando a dificuldade de comunicação dos sujeitos com perda auditiva profunda, Zinn, Silva e Telles (2003) citaram que eles podem comumente deparar-se com problemas relacionados à

comunicação de forma efetiva, em virtude das dificuldades para falar, compreender ou escutar. 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 língua de sinais pelos ouvintes.

Um dos motivos para a sobra das vagas no mercado formal é a falta de estudos de muitos candidatos surdos. Algumas indústrias exigem, mesmo descumprindo o que a Lei rege, 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. Além do nível de instrução, há outras características que influenciam na escolha da pessoa com deficiência candidata a um emprego. Há preferência, por parte das empresas, por deficiências leves e homens. Para mulheres, gordinhos, cadeirantes ou com outra deficiência mais grave é mais difícil; algumas empresas não estão preparadas para receber o deficiente²⁴.

A questão da empregabilidade é tema de diversos estudos e pode ser relacionada aos achados obtidos na presente pesquisa, por englobar as características, habilidades e competências que devem estar presentes no trabalhador para que ele possa ser considerado um candidato em potencial a determinada vaga de emprego. Nesse contexto global, mesmo amparado legalmente, o surdo acaba tendo que disputar a vaga de emprego, se não com indivíduos ouvintes, ele compete com os próprios surdos ou então com pessoas que possuem outros tipos de deficiência.

Atualmente, com a globalização e as novas tecnologias, 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. Não basta que se possua formação profissional, é necessário demonstrar uma performance de destaque, ser uma pessoa com um diferencial e ser empregável. Para Kober (2004), quanto melhor a escolaridade da pessoa maior sua empregabilidade. Portanto, o sujeito é responsável não somente

²⁴ Disponível em: <http://acerpam.blogspot.com/>. Acesso em 25 de janeiro de 2011.

pela sua educação e qualificação, mas também por sua permanência no emprego.

Quando se pensa em mercado de trabalho e empregabilidade para pessoas com deficiência auditiva, pensa-se em um mercado de trabalho de uma forma geral, ao tempo em que se busca também compreender a particularidade que condiciona as relações estabelecidas por esta parcela da população. 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, 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). Segundo Almeida (2006), o atual contexto exige profissionais cada vez mais preparados e conscientes de sua atuação, com capacidade e adequação ao mercado de trabalho, e que desenvolvam suas habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade. A sociedade contemporânea e os avanços tecnológicos contribuem para a visão e atenção a esse novo olhar voltado para a empregabilidade.

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 dá segurança ao profissional e confere empregabilidade, aumentando a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e ganhar. Para o 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. 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. Ela requer a busca constante pelo aprimoramento de conhecimentos, sendo esta uma exigência fundamental para se inserir no mercado de trabalho.

Ao examinar os valores da tabela 17, observou-se, para a variável dificuldades encontradas durante o trabalho, 24 (48%) indivíduos que relataram não haver dificuldade, 10 (20%) que relataram não entender o que as outras pessoas falam, 12 (24%) referiram não se fazerem entender para as

outras pessoas e 4 (8%) relataram dificuldades de relacionamento pessoas com os colegas de trabalho.

Tabela 17- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo as dificuldades encontradas durante o trabalho: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Dificuldades encontradas	N	%
Não há	24	48
Não entender o que as outras pessoas falam	10	20
Não se fazer entender para as outras pessoas	12	24
De relacionamento pessoal com os colegas de trabalho	4	8
Trabalhar com público	0	0
Aprender a função	0	0
Ser discriminado por colegas de trabalho e chefia	0	0
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Borges et al. (2002) verificaram, nos resultados de sua pesquisa, que 20% das empresas relataram que o surdo apresenta desvantagem em relação à compreensão de ordens.

Para Strnadová (2000), em relação à surdez o que incomoda são as dificuldades que ocorrem em consequência direta, que mudam conforme a situação. Em algumas ocasiões específicas, a surdez é uma diferença que coloca os indivíduos em uma condição de inferioridade. 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 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.

Quando se indagou a respeito de ter havido maior dificuldade no início das atividades laborais na empresa atual, a maioria (76%) negou existir esta situação. A tabela 18 apresenta os valores obtidos para essa variável.

Tabela 18- Distribuição de trabalhadores pesquisados com surdez profunda, segundo a existência de dificuldades maiores no início do trabalho: Pólo Industrial de Manaus/AM, 2011

Dificuldades iniciais maiores	N	%
Sim	12	24
Não	38	76
Total	50	100

Fonte: Questionários aplicados pela autora, por amostragem, em trabalhadores surdos do Pólo Industrial de Manaus/AM, de dezembro de 2010 a janeiro de 2011.

Quando se indagou, durante a aplicação do protocolo de questionário, se os indivíduos notaram dificuldades maiores no início do trabalho na empresa, dos 50 surdos, 12 (24%) relataram que essa dificuldade foi percebida e 38 (76%) não a referiram. Assim, a maioria dos indivíduos da amostragem não relatou que houve mais dificuldades quando começaram a trabalhar na empresa, conforme já mencionado.

De uma forma geral, o Pólo Industrial de Manaus exige como nível educacional o ensino médio completo, apesar de haver algumas empresas flexíveis quanto a essa questão.

Quanto à inserção das pessoas com deficiência auditiva profunda na cidade de Manaus, existe o incentivo da Associação de Surdos de Manaus (ASMAN) em divulgar as vagas de ofertas. No entanto, para ingresso no mercado de trabalho os indivíduos com perda auditiva profunda passam por processo de avaliação escrita de português tal qual os candidatos normouvintes. O salário pago, por sua vez, é relacionado à função exercida e não ao nível educacional do surdo.

Assim, pode-se concluir que as restrições que a perda auditiva profunda causam no indivíduo refletem na qualificação profissional, uma vez que todos os trabalhadores atuam no setor de produção e apresentam renda fixa entre 1 e 2 salários mínimos. Entretanto, interfere pouco no desempenho da sua função e comunicação com os colegas de trabalho, mesmo sem o uso de aparelho auditivo.

Dentre as funções desenvolvidas pela ASMAN, estão: a oferta de cursos de treinamento para aumentar a chance de empregabilidade do surdo, o estabelecimento de parcerias com as empresas do Distrito Industrial de Manaus (AM) para garantir vagas de trabalho aos surdos, a divulgação das vagas ofertadas e a orientação quanto ao ingresso no mercado de trabalho.

Como pôde ser visto nos resultados obtidos, a ASMAN foi responsável direta pelo emprego atual de 50% dos surdos da amostragem. As demais formas de ingresso no mercado de trabalho tiveram um percentual bem menor. Dessa forma, o papel da ASMAN, de agir como um trampolim para o ingresso no mercado de trabalho no Pólo Industrial de Manaus.