

Izabel Sadalla Grispino *

Uma resolução de 2003, aprovada pela Assembléia Parlamentar do Conselho Europeu, que agrupa 44 países do continente, determina que a linguagem dos sinais utilizada pelas pessoas surdas seja reconhecida oficialmente como idioma. O reconhecimento, feito através da inclusão dessa linguagem na Carta das Línguas Regionais e Minoritárias, dá-lhe status de “idioma sem nacionalidade”.

São 44 línguas dos sinais na Europa, desenvolvidas nos diversos países europeus com base nas variáveis regionais, étnicas e sociais. As línguas dos sinais podem não ser as mesmas dos idiomas nacionais. No Reino Unido, Estados Unidos e Irlanda, onde se fala inglês, há três línguas de gestos diferentes. Os surdos finlandeses e suecos usam os mesmos sinais.

São mais de 1,6 milhão de surdos na União Européia e pelo menos o dobro em toda a Europa. O objetivo do reconhecimento oficial como idioma é atenuar a discriminação e os problemas enfrentados pelos surdos. Destina-se a evitar situações chocantes como a de um surdo que ficou uma semana preso sem motivo porque não se conseguia achar um intérprete.

As leis sobre a linguagem dos sinais variam entre os povos europeus. Não são todos os países que possuem leis específicas. Na Finlândia, a língua de gestos é reconhecida e protegida na Constituição como “idioma minoritário”, constituindo a “língua materna” de mais de 5 mil finlandeses. Na Finlândia, na Suécia, na Noruega e na Dinamarca, os sinais são ensinados nas escolas como 2.º idioma, junto ao inglês, francês e alemão.

O exemplo avança e no resto da Europa há a preocupação de introduzir a língua de gestos nas escolas. Na Irlanda, Reino Unido, França, Espanha, Grécia e Portugal, as autoridades de ensino adotaram programas para estimular professores a aprender a língua dos sinais e a promover a formação de intérpretes.

Esse comportamento deveria se estender a todos os continentes do planeta. As escolas deveriam abraçar, com entusiasmo, a aprendizagem da língua de gestos, repassá-la aos seus alunos, introduzindo solidariedade e humanização no ambiente escolar.

Uma outra grande vitória alcançando os portadores de deficiência é o espaço que começam a achar no mercado de trabalho. Sempre houve sério preconceito – e ainda há – no setor empregatício. Eram rejeitados, tidos como incapazes, trazendo incômodo ao local de trabalho. Hoje, por força de lei, a inclusão profissional do deficiente torna-se realidade. Antes, uma vida limitada, agora maiores possibilidades de realização. O estudo era difícil pela dificuldade de locomoção – ainda é; no trabalho, não eram contratados porque não os consideravam capazes.

Uma Lei, contudo, de n.º 8.213/91, prevê a obrigação de contratar deficientes e abrange empresas com mais de 100 empregados. As cotas variam de 1 a 5% do quadro de funcionários, de acordo com o tamanho das mesmas. Essa obrigação já tem mais de 10 anos, mas sua regulamentação só veio em 1999. Uma ação articulada, em 2004, da Delegacia Regional do Trabalho (DRT/SP) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) traz resultados consideráveis quanto ao aumento da contratação.

A partir de outubro de 2004, a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de São Paulo fiscalizou no Estado 1,3 mil empresas com mais de 100 funcionários. Constatou a necessidade da criação de 19 mil cargos para deficientes. Até o final do corrente ano, a DRT programa chamar todas as 7.544 empresas desse porte, com a previsão da

criação de 57 mil postos.

Ao que parece, a contratação se dá bem mais por obrigatoriedade que por consciência. Segundo o Ministério Público do Trabalho, as empresas só agem depois de compelidas pelo Ministério, com raríssimas exceções. Após firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o MPT, a empresa tem dois anos para cumprir a lei. Prazo flexível, porque a lei não obriga a empresa demitir empregados para incluir deficientes e nem que ela deva aumentar o quadro funcional. A determinação é dar prioridade aos deficientes, quando houver novas vagas. O prazo é negociável: se a empresa ficar dois anos com o mesmo número de empregados, não tem como cumprir a lei de cotas.

As empresas argumentam que a contratação de deficientes é difícil porque não há profissionais capacitados, mas, na verdade, só querem pessoas com a chamada deficiência leve. É preciso que as empresas se preparem para receber pessoas portadoras de deficiência, como acontece com o Itaú. O banco, desde o ano 2000, quando fez acordo com o Ministério Público do Trabalho, vem cumprindo as metas. Tem 900 deficientes trabalhando no banco (2% do total de funcionários) e espera atingir a cota em 2007. O Itaú é exemplo de empresa que expande o olhar, se ajusta para acolher o diferente, dar-lhe perspectiva de futuro.

Em setembro de 2004, o relatório “Monitoramento Internacional dos Direitos dos Deficientes”, elaborado pela Rede Internacional de Deficientes e pelo Centro para a Reabilitação Internacional, entre 24 países pesquisados, coloca o Brasil como o País das Américas que assegura a melhor proteção e tratamento aos deficientes físicos. Esse resultado, entretanto, foi influenciado pela legislação que, entre outros fatores, assegura cotas de contratação nas empresas, garantias constitucionais de apoio financeiro e proibição da discriminação no trabalho.

Mas, a realidade comprova que pouco se faz no cumprimento dessas vantagens para que o País seja realmente inclusivo no trato do deficiente. A reserva de mercado aos deficientes nem sempre é cumprida, as condições de acesso à educação e ao mercado são dificultadas, havendo o obstáculo da locomoção que impede a chegada e a permanência do deficiente na escola e no emprego.

Contudo, estamos avançando, grandes passos já foram dados e permanecendo vigilantes, melhores condições de realização surgirão aos portadores de deficiência.

* **Supervisora de ensino aposentada.** □ □ □ □ □
(Publicado em junho/2005)