

PERFIL MERCADOLÓGICO DO PROFISSIONAL FONOAUDIÓLOGO ATUANTE NA ÁREA DE TRIAGEM AUDITIVA ESCOLAR

Market profile of speech therapist professional working in the area of school hearing screening

Kelly Vasconcelos Chaves Martins ⁽¹⁾, Thatyane Pereira Costa ⁽²⁾, Marília Fontenele e Silva Câmara ⁽³⁾

RESUMO

Objetivo: identificar o perfil mercadológico do profissional fonoaudiólogo atuante na área de triagem auditiva escolar na cidade de Fortaleza, determinando o nível de pós-graduação, faixa salarial do profissional, tempo de atuação, nível de satisfação, jornada de trabalho e vínculo empregatício. **Método:** um instrumento de coletas de dados foi aplicado em 6 fonoaudiólogos atuantes na área de triagem auditiva escolar (TAE). Os dados foram submetidos à análise estatística com cruzamento de variáveis. **Resultados:** observou-se que dos profissionais entrevistados, 6 (100%) possuíam especialização e nenhum apresentou mestrado ou doutorado. Destes, 5 (83,3%) recebiam de 4 a 6 salários mínimos com carga horária de 30 a 40 horas semanais, com nível de satisfação ótimo. **Conclusão:** tal estudo mostrou média salarial de 4 a 6 salários mínimos e jornada de trabalho de 30 a 40 horas, com 4 profissionais contratados e 2 terceirizados. Todos os fonoaudiólogos apresentaram especialização e o nível de satisfação profissional ótimo foi o mais prevalente.

DESCRIPTORIOS: Mercado de Trabalho; Audição; Fonoaudiologia

■ INTRODUÇÃO

Para aprender a falar corretamente é necessário que a criança possua três estruturas funcionando bem: as orelhas, responsáveis pela recepção do estímulo sonoro; o sistema nervoso central, que interpreta, decodifica e associa os estímulos; e os órgãos fonoarticulatórios, responsáveis pela emissão das mensagens. A audição é de suma importância para o desenvolvimento de crianças e adolescentes no que tange à vida escolar e social ². Os problemas auditivos de pequeno porte na primeira infância como as otites médias, trazem prejuízos para o desenvolvimento da fala e dificuldades futuras na fase escolar, algumas destas irreversíveis ¹.

O sistema nervoso auditivo sofre uma neuromaturação à medida que a orelha interna é estimulada. A falta desta estimulação dificulta a neuromaturação das áreas do sistema nervoso responsáveis pela sensação auditiva, acarretando problemas de ordem de processamento auditivo e consequentemente, da própria linguagem e do aprendizado escolar. Portanto, é emergencial que se diagnostique precocemente a perda auditiva em crianças, para que possa ser feita a intervenção necessária ³.

A triagem auditiva escolar (TAE) tem como objetivo avaliar um grande número de indivíduos e detectar precocemente possíveis comprometimentos auditivos com um número máximo de identificações corretas e com um número mínimo de falsos positivos, usando a triagem de tons puros associadas às medidas de imitância acústica. As crianças com audição ou função de orelha média questionável podem ser identificadas rapidamente e serem encaminhadas para avaliação audiológica completa. Um programa de detecção precoce de triagem auditiva em crianças de pré-escola e alfabetização, visa prevenir dificuldades de aquisição da fala e do desenvolvimento da linguagem,

⁽¹⁾ Acadêmica do Curso de Fonoaudiologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil.

⁽²⁾ Acadêmica do Curso de Fonoaudiologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil.

⁽³⁾ Fonoaudióloga; Professor Adjunto da Universidade de Fortaleza – UNIFOR – Fortaleza, Ceará, Brasil; Pós-doutora em Estudos da Audição pela Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP.

Conflito de interesses: inexistente

uma vez que ambos estão diretamente ligados a audição^{1,3}.

Um programa de TAE eficiente não visa dar apenas o diagnóstico, mas também identificar crianças sem sintomas aparentes, que apresentam determinado problema auditivo¹. A triagem auditiva só é completa por meio da identificação, confirmação e reabilitação auditiva da criança comprometida⁴.

Todavia, um grande número de escolas não solicita em sua rotina a realização da TAE. Dentre as que solicitam a triagem, os resultados não são bem interpretados pelos profissionais da educação devido à falta de uma assessoria especializada no assunto, pois não basta apenas exigir o exame, é necessário correlacioná-lo ao desempenho da criança. É possível realizar as avaliações por meio da implantação de um programa de saúde auditiva na própria escola e a contratação de um fonoaudiólogo^{3,5}. No entanto são poucos os profissionais na cidade de Fortaleza que atuam com TAE, possuindo apenas uma escola com um projeto de prevenção e detecção de perdas auditivas.

Perdas auditivas severas ou profundas são facilmente detectadas, no entanto, diante da alta incidência de infecções de orelha média (otites) nas crianças, frequentemente há o surgimento de perdas parciais (permanentes ou transitórias) de grau leve a moderado, as quais são mais difíceis de diagnosticar. Apesar do acometimento geralmente leve, o déficit auditivo, por menor que seja, é suficiente para acarretar dificuldades no aprendizado. Diante do exposto, o presente trabalho apresenta como justificativa a contratação de um fonoaudiólogo nas escolas para a implantação de um programa de TAE que vise a prevenção e a detecção precoce de possíveis perdas auditivas em escolares.

O trabalho tem como objetivo identificar o perfil mercadológico do profissional fonoaudiólogo atuante na área de triagem auditiva escolar na cidade de Fortaleza, determinando o nível de pós-graduação, faixa salarial do profissional, tempo de atuação, nível de satisfação, jornada de trabalho e vínculo empregatício.

■ MÉTODO

Foi realizado um estudo transversal no período de fevereiro a abril de 2010 na cidade de Fortaleza-CE.

A casuística foi constituída de 6 fonoaudiólogos (100%) atuantes na área de triagem auditiva

escolar do gênero feminino. A idade variou de 24 a 33 anos. Dos profissionais entrevistados 5 eram graduados no curso de Fonoaudiologia pela Universidade de Fortaleza e 1 pela Universidade Católica de Pernambuco. Com relação ao tempo de graduação, 6 (100%) profissionais estavam graduados entre 0 e 5 anos, todos possuindo especialização, nenhuma com mestrado ou doutorado.

Foram considerados como critérios de inclusão, fonoaudiólogos atuantes na área de triagem auditiva escolar, independente do tempo de atuação e da natureza da empresa; e prestadores de serviços. Como critério de exclusão, a recusa na assinatura do termo de consentimento.

Um instrumento de coleta de dados, constando de perguntas objetivas, foi aplicado aos participantes a fim de abordar o campo profissional de triagem auditiva escolar, como: informações sobre a formação profissional, dados salariais, setor e área de atuação, jornada de trabalho, natureza da empresa, vínculo empregatício, nível de satisfação, investimentos realizados, planejamento de pós – graduação e atualizações, frequência com que se atualiza, necessidade de mercado, dificuldades encontradas, qual o tipo de equipamento e qual exame utilizado para realização da triagem auditiva escolar (Figura 4).

Após a coleta de dados, os percentuais obtidos mediante as respostas do instrumento foram analisados e posteriormente organizados em gráficos.

Esta pesquisa foi realizada seguindo os preceitos éticos, após o aceite do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Fortaleza sob o Parecer de nº 033/2010, seguindo a Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

■ RESULTADOS

Observa-se na Figura 1 que há a prevalência de profissionais com especialização e renda salarial de 4 a 6 salários mínimos. Sendo este um dado estatisticamente significativo.

Na Figura 2, observa-se que a maioria dos fonoaudiólogos com jornada de trabalho de 30 a 40 horas semanais, recebem de 4 a 6 salários. Sendo um dado estatisticamente relevante.

A análise da relação entre dados salariais e nível de satisfação é apresentada na Figura 3 no qual se observa que o nível de satisfação ótimo prevalece dependente do ganho salarial.

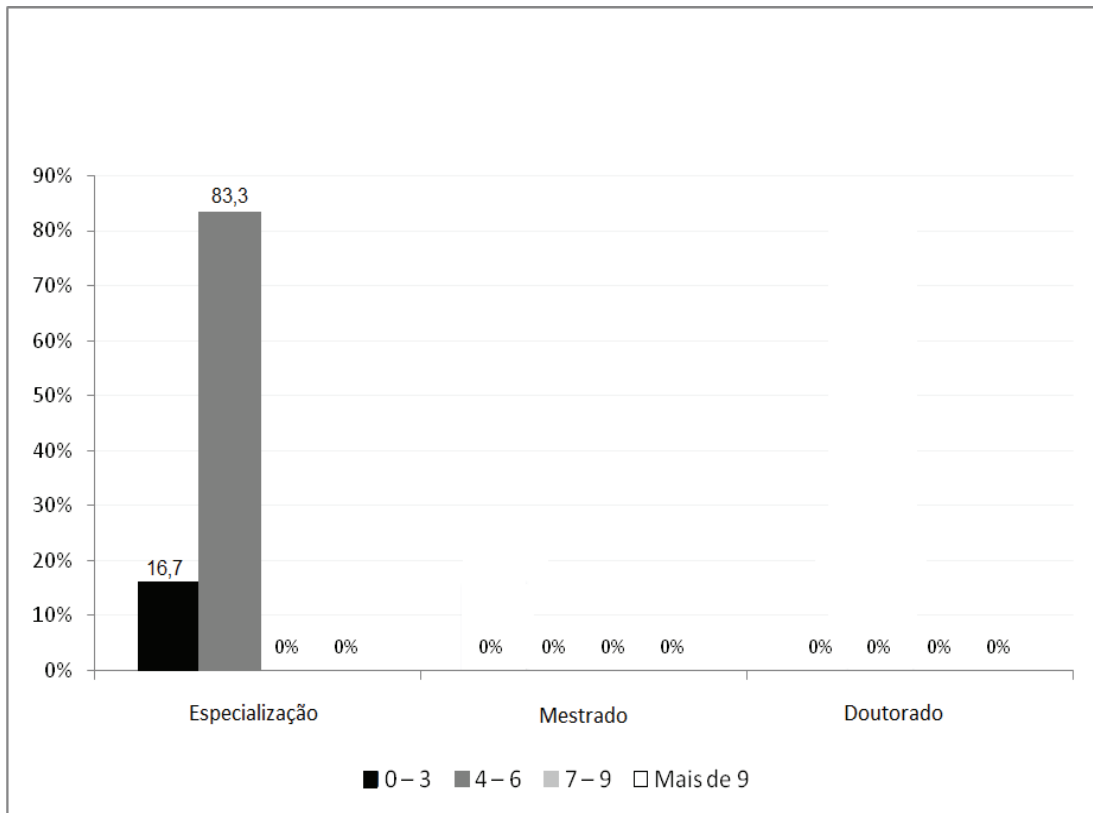


Figura 1 – Distribuição cruzada de formação acadêmica e dados salariais

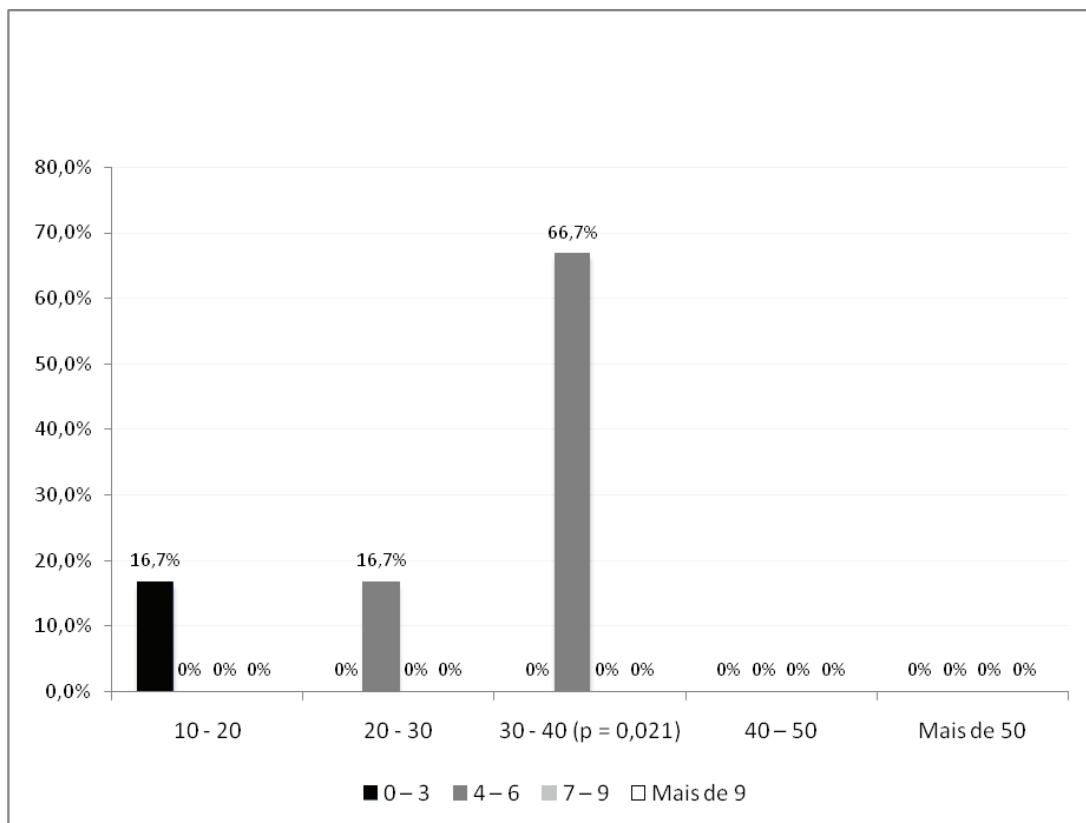


Figura 2 – Distribuição cruzada de jornada de trabalho e dados salariais

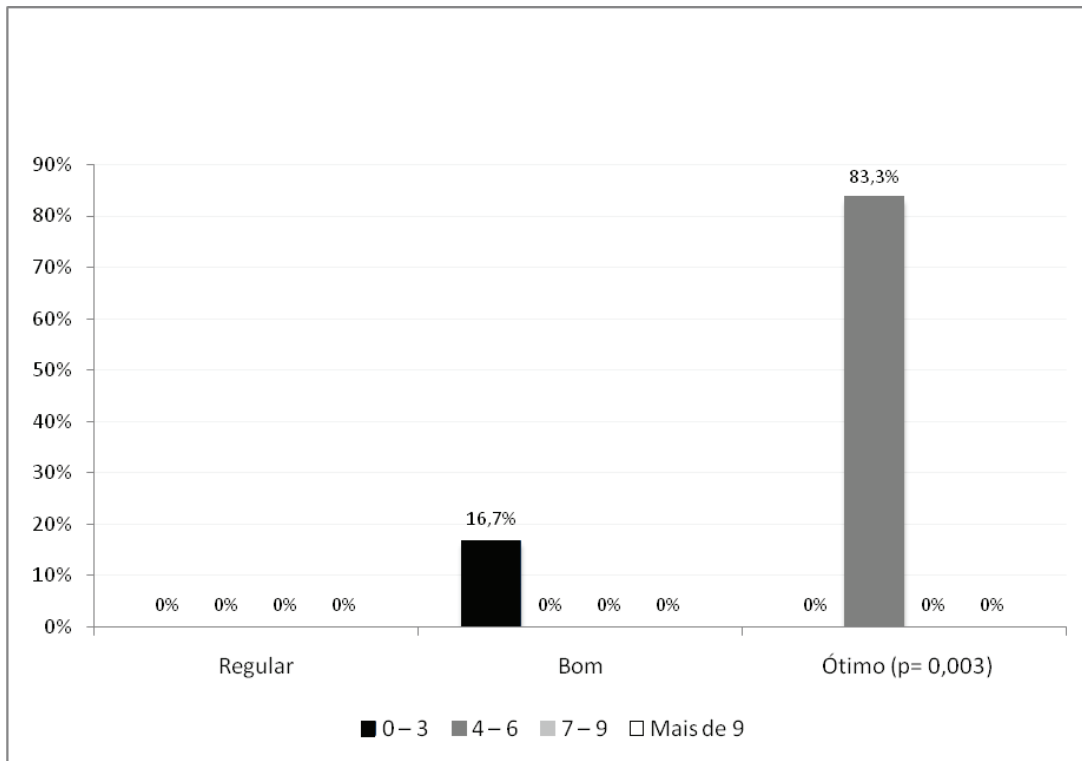


Figura 3 – Distribuição cruzada de nível de satisfação e dados salariais

Dados de Identificação
 Nome: _____
 Data de Nascimento: ____/____/____ Idade: _____ Gênero: _____
 Rg: _____ CRFa: _____
 Endereço: _____
 Bairro: _____ Cep: _____
 Telefone: (____) _____ Celular: (____) _____
 Email: _____

Dados Profissionais
 Nome da empresa: _____
 Endereço: _____
 Bairro: _____ Cep: _____
 Telefone: (____) _____ Fax: (____) _____
 Site: _____
 Email: _____

1 – Dados da Formação
 1.1 – Graduação
 Instituição: _____
 Duração: _____ Ano da conclusão: _____
 1.2 – Especialização () Sim () Não
 Qual(ais): _____
 Instituição: _____
 Duração: _____ Ano da conclusão: _____

1.3 – Mestrado () Sim () Não

Qual(ais): _____

Instituição: _____

Duração: _____ Ano da conclusão: _____

1.4 – Doutorado () Sim () Não

Qual(ais): _____

Instituição: _____

Duração: _____ Ano da conclusão: _____

1.5 – Pós doutorado () Sim () Não

Qual(ais): _____

Instituição: _____

Duração: _____ Ano da conclusão: _____

2 – Dados salariais

2.1 – Até 3 salários ()

2.2 – Entre 3 e 6 salários ()

2.3 – Entre 6 e 9 salários ()

2.4 – Mais de 9 salários ()

3 – Área de atuação

3.1 – Triagem Auditiva Neonatal ()

3.2 – Triagem Escolar ()

3.3 – Audiologia Clínica ()

3.4- Implante Coclear ()

3.5- Aparelho Auditivo ()

3.6 – Reabilitação de Surdo ()

3.7 – Audiologia Ocupacional ()

4 – Setor de Atuação

4.1 – Escola especial ()

4.2 – Consultório ()

4.3 – Unidade Básica de Saúde ()

4.4 – Centro Auditivo ()

4.5 – Escola Regular ()

4.6 – Indústria ()

4.7 – Hospital ()

5 – Jornada de trabalho em horas semanais:

5.1 – De 10h – 20 h ()

5.2 – De 20h – 30h ()

5.3 – De 30h – 40h ()

5.4 – De 40h- 50h ()

5.5 – Acima 50h ()

6 – Natureza da empresa em que atua:

6.1 – Privada com fins lucrativos ()

6.2 – Privada sem fins lucrativos ()

6.3 – Municipal ()

6.4 – Estadual ()

6.5 – Federal ()

7 – Vínculo Empregatício

7.1 – Autônomo ()

7.2 – CLT ()

7.3 – Estatutário ()

7.4 – Pessoa Jurídica ()

8 – Nível de satisfação com a área de atuação:			
8.1 – Regular	()		
8.2 – Bom	()		
8.3 – Ótimo	()		
9 – Investimentos:			
	Equipamentos	Infra-estrutura	Formação
Não	()	()	()
Sim	()	()	()
9.1- entre 500,00 e 5.000,00	()	()	()
9.2 – entre 5.000,00 e 10.000,00	()	()	()
9.3 – entre 10.000,00 e 15.000,00	()	()	()
9.4 – entre 15.000,00 e 20.000,00	()	()	()
9.5 – mais de 20.000,00	()	()	()
10 – Planejamento de Pós-graduação:			
Não	()		
Sim	()		
10.1- Especialização	()		
10.2- Mestrado	()		
10.3- Doutorado	()		
<hr/>			
12- Planejamento de atualizações:			
Não	()		
Sim	()		
Curso teórico	()		
Curso prático	()		
Treinamento de execução de exame	()		
<hr/>			
13 – Frequência com que se atualiza:			
13.1 – a cada 6 meses	()		
13.2 – a cada ano	()		
13.3 – a cada 2 anos	()		
13.3- outros:	()		
<hr/>			
14 – Necessidade de mercado:			
14.1 – Divulgação da audiologia	()		
14.2 – Concursos Públicos	()		
14.3 – Melhoria salarial	()		
14.4 – Disponibilidade de emprego	()		
<hr/>			
15 – Dificuldades encontradas na atuação:			
15.1 – Baixo salário	()		
15.2 – Pouca clientela	()		
15.3 – Falta emprego	()		
15.4 – Falta de especialização	()		
15.5 – Pouca experiência	()		
15.6 – Exigência por parte dos clientes	()		

Figura 4 – Instrumento de coleta de dados

■ DISCUSSÃO

A TAE é um procedimento reconhecidamente importante para detecção precoce de perdas auditivas³. É sabido da importância da TAE em âmbito escolar, porém, o que se observa na cidade de Fortaleza é que apenas uma escola possui um projeto de TAE e que não há em nenhuma escola pública projetos que visem à prevenção da audição na infância e a detecção de uma possível perda auditiva.

A perda auditiva na infância é um importante problema de saúde pública, tanto pela frequência como pelos intensos prejuízos lingüísticos, educacionais e psicossociais que pode determinar⁶. Os dois primeiros anos de vida são o período crucial em que a experiência auditiva pode e deve ter o efeito mais marcante para o processo de maturação do sistema auditivo como um todo, assim como para o desenvolvimento das habilidades de linguagem da criança^{7,8}. No Brasil, dados mostram que o diagnóstico e intervenção de perdas auditivas ocorrem em idade muito tardia⁹. No entanto, com a expansão dos programas de triagem auditiva, consequentemente, o diagnóstico tem sido cada vez mais precoce^{10,11}.

Estudos relatam que cerca de 80% das crianças têm pelo menos um episódio de otite média serosa até os oito anos de idade¹² e, apesar de, na sua maioria, causar uma perda leve, é suficiente para dificultar o aprendizado¹³. Tal aspecto sugere a criação de uma lei que fosse obrigatório um fonoaudiólogo em escolas públicas e que houvesse um projeto de prevenção auditiva, sendo realizada a TAE com os alunos que tivessem ingressando na alfabetização³.

Estudos realizados nos Estados Unidos, onde a triagem auditiva escolar é obrigatória, demonstraram que o índice de dificuldade de aprendizagem é mínimo após a implantação dessa lei, mostrando assim a importância da TAE⁵ e da presença de fonoaudiólogos no âmbito escolar.

De acordo com os dados coletados, em relação à especialização profissional observou-se que todos os fonoaudiólogos entrevistados possuem especialização, o que corrobora com o estudo realizado em São José dos Campos sobre o perfil fonoaudiológico, pois tal estudo mostrou que 93% dos profissionais possuem especialização¹⁴. Alguns estudos apontam que os cursos de especialização apresentam-se como os mais desejados para a atualização de conhecimentos^{15,16}.

De acordo com dados do Conselho Federal de Fonoaudiologia, o curso de especialização em Audiologia aparece como o mais procurado entre os fonoaudiólogos com 1883 títulos outorgados,

seguido de Motricidade Orofacial com 1720 e logo após especialização em Voz com 938 títulos outorgados.^{17,18}

A Figura 1 refere-se à formação acadêmica e dados salariais, na qual todos os 6 (100%) profissionais possuem especialização, 5 (83,3%) com nível salarial de 4 a 6 salários e 1 (16,7%) com nível salarial de até 3 salários. De acordo com os dados, o nível salarial independe da formação acadêmica, ou seja, o título de especialista não necessariamente implica no nível de faixa salarial.

Os resultados apresentados na a Figura 2 mostram a relação entre jornada de trabalho e dados salariais. Dos 6 (100%) fonoaudiólogos entrevistados 1 (16,7%) possui uma jornada de trabalho de 10 a 20 horas semanais com renda de até três salários mínimos, 5 (83,3%) recebem de 4 a 6 salários, 1 (16,7%) com carga horária de 20 a 30 horas, e os demais com 30 a 40 horas semanais, sendo 4 (66,6%) profissionais contratados e 2 (33,3%) terceirizados. Tais achados não corroboram com o estudo realizado na cidade de São José dos Campos¹⁴ no qual a prevalência de jornada de trabalho é de 10 a 20 horas e a renda é de até 5 salários mínimos.

Segundo dados fornecidos na Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2010, o piso salarial foi estipulado no valor de R\$ 1.500,00 por trinta horas semanais para os Fonoaudiólogos do Estado do Ceará; R\$ 1.000,00 por 20 horas semanais; R\$ 2.000,00 por 40 horas semanais e o valor de R\$ 10,00 por hora¹⁹.

Vale ressaltar o valor salarial estipulado pelos profissionais foi baseado no salário mínimo, cujo o valor é referente a R\$ 510,00 que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2010 sob Lei nº 11.944, de 28 de maio de 2009 e estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2011 e 2023²⁰.

A Figura 3 apresenta o nível de satisfação dos profissionais ao seu rendimento salarial. Dos 6 (83,3) profissionais fonoaudiólogos, 5 (83,3) apresentam o nível de satisfação ótimo, os mesmos recebem de 4 a 6 salários, e apenas 1 (16,7) apresentou nível de satisfação bom, recebendo até 3 salários. Observou-se nesse estudo que o nível de satisfação está diretamente relacionado ao nível salarial. Em estudo realizado em São José dos Campos¹⁴, a média salarial recebida foi de até 10 salários mínimos, sendo que 36% dos pesquisados recebem até 5 salários mínimos. Tais dados revelam que o serviço fonoaudiológico no âmbito escolar ainda não recebe seu devido reconhecimento e valor.

■ CONCLUSÃO

Conclui-se que pode ser traçado um possível perfil do fonoaudiólogo atuante na cidade de Fortaleza-CE. O estudo mostra que a maioria dos profissionais fonoaudiólogos ganha de 4 a 6 salários mínimos com carga horária de 30 a 40 horas

semanais. Os profissionais que atuam na área de TAE estão bem satisfeitos com sua atuação relacionada como ótima, entretanto, observando a escassa demanda de profissionais nessa área, há a necessidade da divulgação do importante papel da fonoaudiologia no âmbito escolar.

ABSTRACT

Purpose: to identify the market profile of speech therapist professional working in the area of school hearing screening in the city of Fortaleza, determining the postgraduate level, the professional wage range, acting time, level of satisfaction, working hours and employment contract. **Method:** an instrument of data collection was applied in six speech therapists working in the area of school hearing screening (SHS). Collected data were statistically analyzed with variable crossing. **Results:** it was observed that 06 interviewed professionals (100%) had specialization courses, presenting no masters or doctorate degrees. Five (83.3%) received 4 to 6 minimum wages with 30 to 40 hours per week, with great professional satisfaction. **Conclusion:** this study showed an average wage of 4 to 6 minimum wages and 30 to 40 working hours per week, with 4 contracted professionals and 2 outsourced. All speech therapists had specialization course and the great satisfaction level was the most prevalent.

KEYWORDS: Job Market; Hearing; Speech, Language and Hearing Sciences

■ REFERÊNCIAS

- Bess FH; Humes LE. Fundamentos em Audiologia. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.
- Gatto CI, Tochetto TM. Deficiência auditiva infantil: implicações e soluções. Rev CEFAC. 2007;9(1):110-5.
- Russo IP; Santos TMM. Audiologia Infantil. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 1994.
- Castro JR NP, Marone SAM, Almeida CIR, Redondo MC. Avaliação Audiológica em Recém-nascidos. In: Campos CAH, Costa HOO. Tratado de Otorrinolaringologia. São Paulo: Roca, 2003. p.441-51.
- Marchiori LLM. Análise das alterações auditivas em escolares com queixa de problemas de aprendizagem. Fono atual. São Paulo, jul-set 2002, 5(21):10-5.
- Vieira ABC, Macedo LR. O diagnóstico da perda auditiva na infância. Pediatría (São Paulo). 2007;29(1):43-9.
- Feniman MR, Daniel BT, De Vitto LPM, Lemos ICC, Lauris JRP. Reconhecimento verbal de lactentes com fissura labiopalatina com e sem história de indicadores de risco para a audição. Rev Bras Otorrinolaringol. 2008; 74(4):601-5.
- Nesti MM, Goldbaum M. Infectious diseases and daycare and preschool education. J Pediatr. 2007; 83(4):299-312.
- Tschoeke SN, Jacob LCB, Marques JM. Estudo do diagnóstico, etiologia e (re) habilitação do deficiente auditivo em um centro da Região Sul. Tuiuti Ciênc Cult. 2008;39:63-84.
- Botelho FA, Bouzada MCF, Resende LM, Silva CFCA, Oliveira EA. Triagem auditiva em neonatos. Rev Med Minas Gerais. 2008;18(4 Supl 1):S139-S45.
- Tiensoli LO, Goulart LMHF, Resende LM, Colosimo EA. Triagem auditiva em hospital público de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil: deficiência auditiva e seus fatores de risco em neonatos e lactentes. Cad Saúde Pública. 2007;23(6):1431-41.
- Balbani APS, Montovani JC. Impacto das otites médias na aquisição da linguagem em crianças. J Pediatr. 2003;79(5):391-6.
- Santos MFC, Ziliotto KN, Monteiro VG, Hirata CHW, Pereira LD, Weckx LLM. Avaliação do processamento auditivo central em crianças com e sem antecedentes de otite média. Rev Bras Otorrinolaringol. 2001;67(4):448-54.
- Stefaneli FR, Monteiro KDGM, Spinelli RL. Perfil do fonoaudiólogo na cidade de São José dos campos. Rev CEFAC, São Paulo, jan-mar.2004, 6 (1): 101-5.

15. Almeida LR, Guedes AC, Pereira HS, Neves VD, Nunesmaia MM, Nunesmaia HG. Característica da formação do fonoaudiólogo no estado da Paraíba. *Rev Fono Brasil*. 2005;3(1):1-3.
16. Silva DGM, Sampaio TMM, Bianchini EMG. Percepções do fonoaudiólogo recém-formado quanto a sua formação, intenção profissional e atualização de conhecimentos. *Rev Soc Bras Fonoaudiol*. 2010;15(1): 47-53.
17. ARTIGO 1º, PARÁGRAFO ÚNICO. LEI 6965 DE 9/12/81 – Lei 6965/81 e demais normas do CFFa ,Código de Ética do Profissional Fonoaudiólogo. Conselho Federal de Fonoaudiologia – 5º Colegiado, Editora Positiva Ltda, Brasília.
18. Conselho Federal de Fonoaudiologia 2010. [Internet] [Citado 2010 Ago 29]. Disponível em: <http://www.fonoaudiologia.org.br/>.
19. Sindicato dos Fonoaudiólogos do Estado do Ceará. Convenção coletiva de trabalho 2009/2010. [Internet] [citado 2010 Ago 20.] Disponível em: <http://www.sindfono-ce.com.br/convencao2009-2010.pdf>.
20. Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil), Medida Provisória N° 474, Brasília: Ministério de Trabalho, 2009.

<http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462011005000122>

RECEBIDO EM: 11/11/2010

ACEITO EM: 12/05/2011

Endereço para correspondência:

Marília Fontenele e Silva Câmara

Marcos Macêdo, 44 Apt. 800 – Aldeota

Fortaleza – CE – Brasil

CEP: 60150-190

E-mail: marilia@unifor.br