

A Responsabilidade Social das Empresas na Inclusão Social do Surdo: a Parceria com o NIRH

*Oleana Rodrigues Maciel de Andrade*¹

*Célia Cristina Lobato*²

*Lúcia Helena Bagagi Manduca*³

*Maria Inês Gandara Graciano*⁴

*Maria José Monteiro Benjamin Buffa*⁵

Introdução

O Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação (NIRH) é um dos serviços do Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais da Universidade de São Paulo (HRAC-USP), apoiado técnica, financeira e socialmente pela Fundação para o Estudo e Tratamento das Deformidades Craniofaciais (FUNCRAF). Foi criado em 1991, com a finalidade de atender às necessidades em relação à educação e capacitação profissional de adolescentes e adultos matriculados no respectivo Hospital, que residem na cidade de Bauru e adjacências. Atualmente, sua demanda caracteriza-se por surdos, na sua maioria na faixa etária de 7 a 30 anos, e o objetivo é favorecer a inclusão social desses pacientes.

O NIRH possui uma estrutura articulada com o processo de habilitação para comunicação, enfatizando a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), estruturação do pensamento e de linguagem, domínio da Língua Portuguesa escrita e a Educação Profissional, preparando os

¹ Psicóloga do NIRH com Especialização em Psicopedagogia pela Universidade do Sagrado Coração - Bauru / SP.

² Assistente Social do NIRH com Especialização em Serviço Social na área da Saúde pelo Hospital de Reabilitação de Anomalias Crâniofaciais da Universidade de São Paulo (HRAC-USP) - Bauru / SP.

³ Assistente Social do NIRH com Especialização em Serviço Social na área da Saúde pelo HRAC-USP - Bauru / SP.

⁴ Assistente Social; Diretora Técnica do Serviço Social do HRAC-USP - Bauru / SP — Doutorado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC) - São Paulo / SP.

⁵ Pedagoga; Diretora Técnica do Serviço de Educação e Recreação do HRAC-USP; Coordenadora do Centro Educacional do Deficiente Auditivo-HRAC-USP e Coordenadora do Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação-HRAC-USP - Bauru / SP; Mestre e doutoranda em Distúrbios da Comunicação Humana pelo HRAC-USP — Bauru / SP.

surdos para o ingresso no mercado de trabalho. Para tanto, mantém parcerias com empresas e recursos sócio-institucionais.

Dentro do Programa de Educação Profissional do NIRH, adolescentes acima de 16 anos participam de atividades em grupos nos quais são trabalhados aspectos de autoconhecimento, informações sobre o mundo do trabalho e escolha profissional.

Ao término dessas atividades, realiza-se treinamento em empresas, que passam a ser parceiras do NIRH, por meio de convênio com a FUNCRAF. São oferecidas vagas para que os pacientes realizem treinamento. As empresas comprometem-se a ensinar-lhes uma função, não havendo para elas qualquer ônus, uma vez que a FUNCRAF garante os benefícios aos treinandos, tais como ajuda de custo mensal, vale-transporte e vale-alimentação.

O treinamento ocorre por um período máximo de 6 meses (BRASIL, 1999), com o acompanhamento das áreas de serviço social e psicologia, que intervêm e assessoram a empresa, facilitando assim a inserção do paciente. Ao término, caso apresente interesse e possibilidade, a empresa o efetiva.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 2000), determina a admissão, no quadro de funcionários das empresas, de pessoas com deficiência; o número de vagas varia de acordo com a quantidade de empregados mantidos pela empresa, oscilando de 2% a 5%.

Observa-se, em nosso cotidiano, que várias das empresas que concordam em realizar parceria com o NIRH muitas vezes acabam realizando uma contratação direta, sem a realização do treinamento. Acredita-se que isso ocorra não só porque as empresas procuram cumprir a determinação legal, mas também porque desejam dar oportunidade aos deficientes, disponibilizando novas vagas. Outro fato interessante observado é que algumas micro ou pequenas empresas, mesmo não tendo que cumprir a obrigatoriedade de inserir pessoas com deficiência, ainda assim realizam a parceria com o NIRH.

Dessa forma, é possível pressupor que as empresas parecem estar se conscientizando de sua responsabilidade social em relação aos problemas que atingem a sociedade como um todo, indo além de sua função econômica, na busca da qualidade de vida da sociedade, especificamente das pessoas com deficiência.

Grajew (2001, p. 11) define responsabilidade social “como um conjunto de valores e princípios que balizam as ações da empresa em relação a todas as comunidades com as quais a empresa tem alguma relação e alguma responsabilidade”.

Com base nesses fundamentos, realizou-se uma pesquisa com o objetivo de analisar se as empresas parceiras do NIRH possuem responsabilidade social, ou se realizam apenas uma ação social desvinculada de qualquer compromisso social. Procurou-se também avaliar a contribuição do Programa para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos resumem-se em: caracterizar e analisar a concepção das empresas sobre responsabilidade social; identificar os motivos que levam uma empresa a admitir deficientes do Programa NIRH no seu quadro de funcionários; verificar a contribuição do Programa para a inserção do deficiente no mercado de trabalho; avaliar a satisfação da empresa com o Programa de Educação Profissional do NIRH e avaliar a influência da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em assegurar o acesso ao trabalho.

A questão da responsabilidade social das empresas no contexto da política nacional para a pessoa com deficiência

De acordo com Arruda (2001), hoje, a responsabilidade social pode ser encontrada sob várias terminologias, tais como: balanço social, cidadania empresarial, trabalho voluntário, ONGs, terceiro setor, etc.

A responsabilidade social é uma idéia que possui dimensões tanto éticas quanto práticas, e é, também, uma questão de competitividade.

Em uma economia global, as empresas estão conscientes de que contradições em suas práticas operacionais em um país podem expor seus mercados em outros.

Há uma crescente pressão sobre as empresas para que reconheçam suas responsabilidades sociais.

Sina e Souza (1999, p. 125) assinalam que, “dada a situação de dificuldade de toda ordem do país, a sociedade começa a buscar novos valores e novos caminhos. Certamente o voluntariado, a captação de recursos junto aos financiadores em potencial, a ação social das empresas e a ética nos negócios estão entre esses novos valores e caminhos”.

Para Vieira, a responsabilidade social deve ter como objetivo principal a diminuição da pobreza e das injustiças sociais por meio da construção de uma cidadania empresarial. E, visando a uma justiça

social, há de se pensar no direito de igualdade e oportunidades para todos, principalmente no que tange às minorias, dentre estes os deficientes, no acesso à educação, transporte, trabalho, etc.

Apesar de existirem leis, as pessoas deficientes continuam a enfrentar a discriminação na contratação e na promoção, o que leva a uma alta taxa de desemprego e subemprego entre os deficientes.

O Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853/89 sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 2000), estabelece, em suas diretrizes, que sejam criados mecanismos que favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência, e que esta seja incluída, respeitando-se suas peculiaridades, em todas as ações governamentais relacionadas à saúde, ao trabalho, à habitação e a outros aspectos.

Garante, ainda, o direito à habilitação e reabilitação profissional para a pessoa portadora de deficiência capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

A partir do momento em que as empresas assumem suas responsabilidades sociais, elas passam a influenciar a sociedade com sua conduta ética e atuam como agentes transformadores da realidade, contribuindo para que, no futuro, exista uma sociedade para todos, não havendo a necessidade da existência de legislação para garantir os direitos de participação das minorias.

Metodologia

A presente pesquisa pode ser classificada como exploratória e descritiva, quanti-qualitativa, de método dialético.

O universo foi constituído por 13 empresas conveniadas com o NIRH no ano de 2001.

A amostra foi não-probabilística intencional, representada inicialmente por sete (7) empresas, que efetivaram em seu quadro de funcionários pacientes do Programa, sendo que cinco (5) dessas empresas participaram da realização desta pesquisa.

Para a coleta de dados, aplicou-se entrevista semi-estruturada.

Resultados

Os resultados apresentados referem-se a empresas privadas (100%), de porte pequeno (20%), médio (40%) e grande (40%), nos setores de indústria (60%), comércio (20%) e prestação de serviços (20%).

Verificou-se, quanto às concepções acerca da responsabilidade social, uma maior concentração de respostas nas categorias “bem-estar social do trabalhador e da comunidade” (60%) e “investimento na qualidade de vida e meio ambiente” (40%), dentre outros, sendo o foco das ações voltado para funcionários, clientes e fornecedores, comunidade e meio ambiente.

Com relação às pessoas com surdez efetivadas nas empresas, 54% foram inseridas através do NIRH, sendo que o treinamento propiciado por meio da parceria com o Programa oportunizou o contato com o surdo e, conseqüentemente, o conhecimento das possibilidades e potencialidades desses indivíduos.

Verificou-se que os principais motivos que levaram as empresas a inserir surdos do NIRH no quadro de funcionários foram: consciência social e potencialidade do deficiente (80%) e determinação legal, conhecimento e confiança no trabalho deste Núcleo (60%), que é responsável pela educação e formação profissional para o encaminhamento ao mercado de trabalho.

Constatou-se, ainda, que as empresas vêm cumprindo a reserva de percentual de vagas para pessoas com deficiência, conforme o Artigo 35 do Decreto 3.298/99; porém, não estão efetivando deficientes somente em razão da legislação, mas porque estão conhecendo e aprovando a atuação eficiente destes.

Verificou-se que 100% das empresas pesquisadas visualizaram como positiva a contribuição do Programa desenvolvido pelo NIRH para a inserção do surdo, apresentando a justificativa de que o acompanhamento e a intervenção dos profissionais (60%), são fatores que contribuem para o ingresso e permanência da pessoa com surdez no mercado de trabalho.

Constatou-se que as empresas pesquisadas, na sua totalidade, estão satisfeitas com o Programa de Educação Profissional desenvolvido pelo NIRH, classificando-o como ótimo. Essa satisfação está relacionada com o comprometimento por parte dos profissionais (50%) pela possibilidade da pessoa surda ser inserida e, posteriormente, acompanhada no desenvolvimento de suas funções (50%).

Conclusão

As empresas demonstraram possuir responsabilidade social, mediante compromisso ético, oferecendo oportunidades por acreditarem no potencial das pessoas com deficiências. Constatou-se, ainda, que a parceria com o NIRH é um facilitador desse processo.

Referências Bibliográficas

- ARRUDA, M. C .C.; FASTI, R. **Ética e responsabilidade nas empresas**. São Paulo: Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2001.
- BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Portaria 772 MTE de 26 de agosto de 1999, disciplina a contratação de portadores de deficiência, sem que fique caracterizado o vínculo empregatício. **Rev. LTR**, São Paulo, v. 63, n. 9, p. 1129, ago. 1999.
- BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. **Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências, 3 jan. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/D3298.htm Acesso em: 15 mar. 2000.
- GRAJEW, O. Negócios que não estão à parte. **Rev. Agitação**, São Paulo, n.40, p.10-13, jul./ago. 2001.
- SINA, A.; SOUZA, P.S.B. de. **Marketing social**: uma oportunidade para atuar e contribuir socialmente no terceiro setor. São Paulo: Crescente Editorial, 1999.
- VIEIRA, W. de S. **Balanco social**: uma resposta válida de participação comprometida com a sociedade de pertencimento. Disponível em: <http://www.cra-rj.org.br/bcases/art01/html>. Acesso em: 08 out. 2001.