

**FLÁVIA FRATE**

**UMA ANÁLISE SEMIÓTICA PSICANALÍTICA SOBRE O  
DEFICIENTE FÍSICO EM RELAÇÃO A SUA  
EMPREGABILIDADE E AO MUNDO CORPORATIVO**

**São Paulo**

**2015**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC/SP**

**FLÁVIA FRATE**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte de requisitos para a conclusão de curso de especialização em Semiótica Psicanalítica Clínica da Cultura, sob a orientação da Professora Dra. Fani Hisgail.**

**São Paulo**

**2015**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>04</b>
<b>PARTE I – CONCEITOS GERAIS NO CONTEXTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>06</b>
1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Relato Histórico.....	06
2. TERMINOLOGIAS.....	08
3. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E INCLUSÃO SOCIAL.....	17
4. ESTUDOS SOCIAIS E DADOS ESTATÍSTICOS.....	18
5. LEI DA COTA .....	20
<b>PARTE II – A SEMIÓTICA E A PSICANÁLISE: APLICABILIDADE NO CONTEXTO DA EMPREGABILIDADE DE DEFICIENTES.....</b>	<b>22</b>
6. CONCEITO DE SEMIÓTICA.....	22
6.1.PERCEPÇÃO SOCIAL DOS DEFICIENTES E A EMPREGABILIDADE.....	23
6.2.O HOMEM E O TRABALHO CONFORME A PSICANÁLISE – O Narcisismo.....	26
6.3 O TRABALHO E OS DEFICIENTES FISICOS CONTEXTUALIZADOS NA PSICANÁLISE.....	29
<b>PARTE III – ESTUDO DE CASO WAL-MART.....</b>	<b>32</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAL.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

Para compreender a prática da semiótica psicanalítica no âmbito corporativo, buscou-se em inúmeras referências bibliográficas, mas os resultados são escassos. Com esta dificuldade que foi observada no decorrer de dois anos (período que contempla a realização da especialização do curso em questão), e também para efeito de justificar esta obra, chegou-se a consideração da importância de realizar este estudo. Mais especificamente, o objetivo principal ou geral, é realizar um estudo sobre as pessoas com deficiências físicas no ambiente de trabalho, e buscar em referencial concepções semióticas e psicanalíticas sobre o comportamento destas pessoas no âmbito corporativo.

Visto que a semiótica é a ciência dos signos, pretende-se compreender melhor esta esfera do contexto corporativo. Segundo Nöth (1995, p. 17). “Semiótica é a ciência dos signos e dos processos significativos (semiose) na natureza e na cultura.” Então, se é a ciência dos processos significativos, pode-se entender que é possível compreender o processo do deficiente no contexto corporativo.

Justifica-se como relevante a importância deste estudo, em um segundo momento, após observar por meio de inúmeros relatos informais e verbais de pessoas próximas e conhecidas, sobre a dificuldade de pessoas com alguma deficiência em ser inseridas no mercado de trabalho, e quando conseguem, a dificuldade em manter-se. Com isto, chega-se à problematização deste trabalho: qual a visão ou o processo de semiose, segundo estes deficientes, para tais dificuldades?

A hipótese desta monografia, é por acreditar que pessoas com deficiência possuem dificuldades de inclusão no mercado de trabalho não só pelo preconceito alheio mas pelos seus próprios, e também por crer que a semiótica psicanalítica possa levantar algumas questões de relevância à esta problemática, e por isto instiga-se este trabalho.

Pretende-se abordar a partir deste objetivo geral, um referencial bibliográfico referente ao contexto “pessoas com deficiência”: mercado de trabalho para deficientes, responsabilidade social corporativa, dados históricos, dados estatísticos etc, considerando assim, a “parte 1” deste trabalho.

Ainda na continuidade deste trabalho, considerando a “parte 2”, uma breve abordagem sobre a semiótica e a psicanálise para este contexto. Na parte III, será relatado o caso Wall-Mart, para a empregabilidade de pessoas com deficiência.

É ainda importante a abordagem deste assunto, devido a escassez de obras que abordem a inserção e a manutenção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e a percepção dos mesmos.

Pessoas portadoras de deficiência possuem limitações em diferentes graus, mas são capazes de realizar diversas tarefas, entretanto precisam ter condições de viver inclusas na sociedade produtiva. Logo, é necessário que haja uma compreensão especial sobre o comportamento destes indivíduos, e este trabalho vem para contribuir no auxílio destes entendimentos.

## I PARTE – CONCEITOS GERAIS NO CONTEXTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

### 1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Relato Histórico

O fato de pessoas com alguma limitação física, sensorial ou cognitiva sempre ter existido na história da humanidade, não ignora-se a questão do desprezo das sociedades e culturas, segundo relata Silva (2009). Segundo Bianchetti e Freire (1998, p. 57), qualquer sociedade, inclusive as tribos mais primitivas, é ou foi constituída de membros mais e menos capazes que a média da população. “Naquele tempo – das tribos primitivas – é muito provável que os seres dotados de uma deficiência mental, auditiva ou visual fossem aniquilados ou falecessem precocemente [...]”, conclui os autores.

Silva (2009), retrata a situação da Roma Antiga onde havia uma lei régia atribuída a Rômulo que dizia “[...] estava proibida a morte intencional de qualquer criança abaixo de três anos de idade, exceto no caso de a criança ter nascido mutilada, ou se fosse considerada como monstruosa. Para casos dessa natureza a lei previa a morte ao nascer”. Na Grécia Antiga, por exemplo, em Esparta, as crianças “defeituosas” eram literalmente lançadas em um precipício para a morte. Em contrapartida, uma lei oficial denominada Lei de Sólon (640 a 558 a.C.) determinava que “Soldados feridos gravemente e os mutilados em combate fossem alimentados pelo Estado”. Em Atenas os cidadãos deficientes eram protegidos por normas que além de lhes garantir alimentação, dava liberdade para que um eventual agressor fosse processado (SILVA, 2009).

Conforme Garcia (2010), a vida do homem em seus primeiros milênios de existência sobre a Terra não permitia fraquezas e nessa conjectura as pessoas com deficiência no decorrer da História

Antiga e Medieval eram eliminadas e rejeitadas de um lado e protegidas de outro. Bahia (2006) afirma que durante a era Antiga, havia duas concepções relacionadas com as pessoas com alguma deficiência, sendo uma a ideia de castigo e a outra de possuir poderes sobrenaturais. Com isto, é relevante citar:

*“Os grupos primitivos que acolhiam as pessoas portadoras de deficiência o faziam em respeito às supostas relações que essas pessoas mantinham com o sobrenatural e, por vezes, porque tratavam as pessoas portadoras de deficiência como pessoas superiores, as quais eram procuradas para conselhos e decisões que afetavam a tribo. Por outro lado, considerando que os grupos primitivos eram, na maioria das vezes, nômades e viviam basicamente da pesca e da caça, eram constantes os deslocamentos para territórios novos, mais distantes, o que acarretava o abandono dos portadores de deficiência, pelas dificuldades que tinham em acompanhar o grupo” (SILVA, 1987 apud GOLDFARB, 2009, p. 25).*

Bahia (2006) relata que devido o menosprezo dessas pessoas nessa época, a alternativa da esmola e mendicância era a solução. Chegou-se a falar da profissão de *esmoler*, de modo que as pessoas com deficiência que não se enquadrassem nessa realidade estariam, automaticamente, excluídas.

No século XX, as pessoas com deficiências foram submetidas a “experiências científicas” na Alemanha nazista de Adolf Hitler. Segundo Garcia (2010) ao mesmo tempo, mutilados em guerra eram condecorados em países como os Estados Unidos da América, e como reconhecimento receberam honrarias, tratamentos do governo e foram tratados como heróis. Ainda segundo o autor, até meados do século XX, em decorrência do desconhecimento sobre as deficiências, pessoas com deficiência mental eram tratadas como doentes.

A Segunda Guerra Mundial (1939-1945), segundo Lobato (2006), contribuiu para mudanças significativas no campo sociocultural no mundo ocidental, fazendo surgir uma filosofia mais

humanista, como a valorização das pessoas com deficiência. No Brasil, “no governo Getúlio Vargas (1930-1945) começou-se a pensar numa participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho” (BAHIA, 2006).

No Brasil, segundo Garcia (2010) a década de 60 ficou marcada pelo aparecimento de várias instituições especializadas, como escolas especiais, centros de reabilitação, oficinas protegidas e associações especiais, marcando o princípio da “normalização” das pessoas com deficiência, no qual seu objetivo era o de inserir essas pessoas no sistema social geral. Lobato (2009) afirma que este princípio foi confundido com a ideia de tornar normal a pessoa com deficiência e, somente na década de 70, foi retomada a compreensão de tornar acessíveis as condições.

## 2. TERMINOLOGIAS

A terminologia utilizada para pessoas com deficiência, sofreu alterações devido aos valores vigentes de épocas, culturas, localidades e valores individuais, sendo que o mesmo evoluiu em seu relacionamento com as pessoas que possuem qualquer tipo de deficiências, segundo Sasaki (2005). Abaixo segue tabela com um resumo destes termos no decorrer na história.

Rótulos de deficiência como atraso mental, distúrbios de aprendizagem e emocionais produzem efeitos negativos tanto no autoconceito como nas expectativas da sociedade sobre esses sujeitos, os quais contribuem para perpetuar os estereótipos e para obstaculizar a aceitação plena das diferenças individuais (ROMEU, 1992, p. 17-25 apud BIANCHETTI-FREIRE, 1998, p. 62). Para Ribas (2003), a palavra deficiente tem um significado muito forte. De certa forma ela se opõe à palavra eficiente. Ser deficiente, antes de provar o contrário, é não ser capaz, não ser eficaz. Alinhado ao autor, D’Amaral (2006 apud Doval, 2006, p. 76) explica que há incompatibilidades

entre eficiência – muito comum no meio profissional - e deficiência. “Deficiência é uma palavra originada de *déficit*, bastante utilizada em administração e na economia. *Déficit* significa algo que está abaixo de zero, negativo”.

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
<p>No começo da história, durante séculos.</p> <p>Romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. Exemplos: “A reabilitação profissional visa a proporcionar aos beneficiários inválidos ...” (Decreto federal nº 60.501, de 14/3/67, dando nova redação ao Decreto nº 48.959-A, de 19/9/60).</p>	<p>“os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo.</p> <p>Outro exemplo: “Inválidos insatisfeitos com lei relativa aos ambulantes” (<i>Diário Popular</i>, 21/4/76).</p>	<p>Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional.</p> <p>Outros exemplos:</p> <p>“Servidor inválido pode voltar” (<i>Folha de S. Paulo</i>, 20/7/82).</p> <p>“Os cegos e o inválido” (<i>IstoÉ</i>, 7/7/99).</p>
<p>Século 20 até □□1960.</p> <p>“Derivativo para incapacitados” (<i>Shopping News</i>, Coluna Radioamadorismo, 1973).</p> <p>“Escolas para crianças</p>	<p>“os incapacitados”. O termo significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso</p>	<p>Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.</p> <p>Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a</p>

<p>incapazes” (<i>Shopping News</i>, 13/12/64).</p> <p>Após a I e a II Guerras Mundiais, a mídia usava o termo assim: “A guerra produziu incapacitados”, “Os incapacitados agora exigem reabilitação física”.</p>	<p>deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.</p>	<p>deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.</p>
<p>De □□1960 até □□1980.</p> <p>“Crianças defeituosas na Grã-Bretanha tem educação especial” (<i>Shopping News</i>, 31/8/65).</p> <p>No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente).</p>	<p>“os defeituosos”. O termo significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física).</p> <p>“os deficientes”. Este termo significava “indivíduos com deficiência” física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela</p>	<p>A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.</p> <p>Simultaneamente, difundia-se o movimento em defesa dos direitos das pessoas superdotadas (expressão substituída por “pessoas com altas habilidades” ou “pessoas</p>

<p>Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Apae.</p>	<p>como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade.</p> <p>“os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência intelectual”.</p>	<p>com indícios de altas habilidades”). O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas com superdotação também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.</p>
<p>De 1981 até □□1987.</p> <p>Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981.</p> <p>E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever “pessoas deficientes”. O impacto desta terminologia</p>	<p>“pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”.</p> <p>A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às</p>	<p>Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.</p> <p>A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a <i>Classificação Internacional de Impedimentos</i>,</p>

<p>foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.</p>	<p>pessoas com deficiência.</p>	<p><i>Deficiências e Incapacidades</i>, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.</p>
<p>De 1988 até 1993.</p> <p>Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.</p>	<p>“pessoas portadoras de deficiência”. Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”.</p> <p>Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.</p>	<p>O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais.</p>
<p>De 1990 até hoje.</p> <p>O art. 5 da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01,</p>	<p>“pessoas com necessidades especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por</p>	<p>De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo.</p>

<p>explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.</p>	<p>“necessidades especiais”. daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.</p>	<p>Depois, com a vigência da Resolução nº 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoa</p>
<p>Mesma época acima.</p> <p>Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.</p>	<p>“pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.</p>	<p>O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.</p>
<p>Em junho de 1994.</p> <p>A Declaração de Salamanca preconiza a educação inclusiva para todos, tenham</p>	<p>“pessoas com deficiência” e pessoas sem deficiência, quando tiverem necessidades educacionais especiais e se encontrarem segregadas, têm</p>	<p>O valor agregado às pessoas é o de elas fazerem parte do grande segmento dos excluídos que, com o seu poder pessoal, exigem sua</p>

<p>ou não uma deficiência.</p>	<p>o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva.</p>	<p>inclusão em todos os aspectos da vida da sociedade. Trata-se do empoderamento.</p>
<p>Em maio de 2002.</p> <p>O Frei Betto escreveu no jornal <i>O Estado de S.Paulo</i> um artigo em que propõe o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE.</p> <p>Alega o proponente que o substantivo “deficientes” e o adjetivo “deficientes” encerram o significado de falha ou imperfeição enquanto que a sigla PODE exprime capacidade.</p> <p>O artigo, ou parte dele, foi reproduzido em revistas especializadas em assuntos de</p>	<p>“portadores de direitos especiais”. O termo e a sigla apresentam problemas que inviabilizam a sua adoção em substituição a qualquer outro termo para designar pessoas que têm deficiência. O termo “portadores” já vem sendo questionado por sua alusão a “carregadores”, pessoas que “portam” (levam) uma deficiência. O termo “direitos especiais” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. E mesmo que defendessem direitos especiais, o nome “portadores de direitos especiais” não</p>	<p>Não há valor a ser agregado com a adoção deste termo, por motivos expostos na coluna ao lado e nesta.</p> <p>A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas de uso:</p> <p>1) Imaginem a mídia e outros autores escrevendo ou falando assim: “<i>Os Podes de Osasco terão audiência com o Prefeito...</i>”, “<i>A Pode Maria de Souza manifestou-se a favor ...</i>”, “<i>A sugestão de José Maurício, que é um Pode, pode ser aprovada hoje ...</i>”</p> <p>2) Pelas normas brasileiras de ortografia, a sigla PODE</p>

deficiência.	poderia ser exclusivo das pessoas com deficiência, pois qualquer outro grupo vulnerável pode reivindicar direitos especiais.	precisa ser grafada “Pode”. Norma: Toda sigla com mais de 3 letras, pronunciada como uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa com exceção da letra inicial.
<p>De □□1990 até hoje e além.</p> <p>A década de 90 e a primeira década do século 21 e do Terceiro Milênio estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência.</p> <p>A relação de documentos produzidos nesses eventos pode ser vista no final deste artigo.</p>	<p>“pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.</p>	<p>Os valores agregados às pessoas com deficiência são:</p> <p>1) o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e</p> <p>2) o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.</p>

Quadro 1 – “Termos utilizados ao longo da História do Brasil com referência a pessoas com deficiência”

Fonte: Sasaki, 2005.

### 3. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E INCLUSÃO SOCIAL

Baseado em Bergamo (2009, p. 60) que evidenciou a etimologia da palavra responsabilidade que, derivada do latim *respondere*, significa responder. Conforme consta no dicionário *Michaellis*, responsabilidade é “qualidade de responsável que responde por atos próprios ou de outrem [...]”. O autor ainda define que responsabilidade social é uma nova maneira de conduzir os negócios da empresa, se tornando parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social, não ficando restrito somente a ações de cunho caritativo, mas preocupando-se com maior parcela de interessados como acionistas, funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade, meio ambiente e governo. Bergamo aponta que o conceito de responsabilidade social mais aceito atualmente é o de Ashley, a seguir: “responsabilidade social como a visão de que os negócios devem ser feitos de forma ética, obedecendo rigorosamente os valores morais, de acordo com comportamentos cada vez mais universalmente aceitos como apropriados” (ASHLEY, 2005, apud BERGAMO, 2009, p. 64).

Segundo Borger (2002), “responsabilidade social refere-se às obrigações dos homens de negócio para seguir políticas, decisões ou ainda as linhas de ações desejáveis em termos de objetivos e valores da sociedade.” (BORGER, 2002, apud BERGAMO, 2009, p. 60). Associando diversidade com responsabilidade nas empresas, Hepp (2001 apud BAHIA, 2006, p.7) comenta que a diversidade de seres em um ambiente organizacional consiste em incentivar esforços para amenizar as diferenças com o intuito da contratação e valorização de representantes de diferentes grupos da comunidade da qual a empresa está inserida, permitindo maior integração percebida pela sociedade. Nesse sentido, as empresas privadas tem alterado seu modelo estratégico, incorporando uma estrutura ética e responsável com seus funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade,

governo e meio ambiente, adotando a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) como modelo de gestão, visando promover a inclusão social e desenvolvimento sustentável (BERGAMO, 2009).

Já a ideia de inclusão é considerada por Mantoan (1997 apud Doval, 2006, p. 49) “uma alternativa mais radical, completa e sistemática, que busca respeitar a diversidade, construindo o social de forma mais justa e equilibrada”. Para Costilla, Neri e Carvalho (2002), a inclusão no processo produtivo é um requisito básico para alcançar o objetivo maior que é a integração da pessoa com deficiência na sociedade. Assim, “existe o conceito de inclusão social, onde a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa com deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura)” (COSTILLA; NERI; CARVALHO, 2002, p. 13). No Brasil, sempre existiram empresas com históricos positivos no tocante à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Estas iniciativas envolviam pequenas adaptações, mais precisamente nos postos de trabalho e/ou instrumentos, mas alguns empregadores demonstravam preocupação em proporcionar às pessoas com deficiência espaços de trabalho que adequassem às suas necessidades para melhoria no desempenho profissional (SASSAKI, 1997 apud LOBATO, 2009, p. 43).

#### 4. ESTUDOS SOCIAIS E DADOS ESTATÍSTICOS

Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2003) mostram que 10% da população mundial tem algum tipo de deficiência. A CORDE, órgão ligado à Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, distribui essas pessoas da seguinte forma: 50% com deficiência mental, 20% física, 15% auditiva, 10% múltipla e 5% visual (ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010, p. 30).

No Brasil, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2010 do MTE, dos 44,1 milhões de vínculos formais, 306 mil foram declarados como pessoas com deficiência,

representando menos de 1% do total, com remuneração média de R\$ 1.742,00, porém, com uma discrepância na remuneração paga para pessoas com deficiência mental, cujos rendimentos médios não são maiores que R\$ 772,20. Se confrontado com os dados de 10 anos antes ao acima exposto, a RAIS de 2.000, a comparação é decadente nos dias atuais, pois dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos daquele ano, 537 mil foram declaradas como pessoas com deficiência, representando 2,05% desse total (NERI, 2003).

Tabela 1: RAIS – Total de empregos e remuneração média em 31/12/2010

Tipo de deficiência	Vínculos Formais			Remuneração (em R\$)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	107.246	59.444	166.690	2.254,04	1.611,22	2.025,96
Auditiva	45.415	23.404	68.819	2.255,51	1.282,27	1.925,67
Visual	11.414	6.296	17.710	1.927,50	1.477,60	1.768,54
Mental	11.232	4.374	15.606	802,09	695,78	772,20
Múltipla	2.564	1.281	3.845	1.451,96	1.227,16	1.376,38
Reabilitado	22.322	11.021	33.343	2.257,71	1.789,34	2.107,27
Não deficiente	25.552,56	18.209,77	43.762,34	1.874,55	1.553,72	1.740,77
Total	25.752,75	18.315,59	44.068,35	1.876,58	1.553,44	1.742,00
	8	7	5			

Fonte: RAIS/MTE 2010

Para Alves, Ribas e Santos (2010), dados do Censo de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que havia cerca de 24 milhões de pessoas com deficiência sem acessibilidade à cultura, ao lazer, em escolas comuns e também ao trabalho. Contudo, reflete-se a baixa escolaridade e grande dificuldade de inserção social desse grupo, que não vai além dos

vínculos familiares. Segundo Sasaki (2006), o percentual de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa que estão fora da força de trabalho é duas vezes superior ao das pessoas sem deficiência, embora tenham o mesmo direito de trabalhar.

A responsabilidade social das empresas atrelada à Lei torna-se um esforço para quebrar essas barreiras. Atualmente, é fácil obter informações de empresas de vários segmentos e tamanhos cientes das obrigações que “driblam” a legislação com medidas urgentes de contratação, ficando em segundo plano a conscientização e responsabilidade social local, referente ao respeito que deve ser dado às pessoas deficientes. Neste caso, segundo Bahia (2006) algumas empresas têm recorrido aos serviços de consultoria de colocação profissional de pessoas com deficiência, principalmente por Organizações Não Governamentais – ONGs - de modo que consigam atender às dúvidas e inseguranças quanto às implicações da deficiência para o trabalho. Paralelo ao que está sendo exposto, “contratar pessoas com deficiência significa, entre outros motivos, promover a valorização da diversidade humana, além de considerá-los pessoas úteis para as empresas, para os empregados e para a sociedade” (BAHIA, 2006, p. 55). Segundo Sasaki (2006) a pessoa com deficiência encaminhada à empresa por uma instituição especializada, geralmente são as que se prepararam, tiveram assistência e orientação para o conhecimento e que, uma vez apresentando tais qualificações, se torna tanto quanto ou até mais competentes que pessoas sem deficiências.

## 5 – LEI DE COTAS

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego apesar das diversas conquistas a partir da Revolução Francesa de 1789, foi constatado que mesmo consolidando a concepção de cidadania, não foi o suficiente, havendo uma necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo as minorias, suas necessidades e peculiaridades.

Sendo assim quanto às pessoas portadoras de deficiência passariam a ser sujeitos do próprio destino, não meros beneficiários de políticas de assistência social, tendo o direito de ir e vir, de trabalhar e estudar que é a mola mestra da inclusão de qualquer cidadão, e para que tudo se concretize há de se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes.

Por estes motivos, encontrou-se razão para a criação da “Lei de Cotas”, para que as empresas implantem programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo, objetivamente abrir suas portas para este grupo social em evidente estado de vulnerabilidade.

Abaixo as obrigatoriedades e especificações da “Lei das Cotas”, que aponta a responsabilidade e as obrigações que deverão ser seguidas pelas empresas.

A LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, prevê no artigo 93, que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados..... 2%;
- II - de 201 a 500..... 3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. .... 5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

## PARTE II – A SEMIÓTICA E A PSICANÁLISE: APLICABILIDADE NO CONTEXTO DA EMPREGABILIDADE DE DEFICIENTES

### 6. CONCEITO DE SEMIÓTICA

Para realizar os estudos referente a percepção dos deficientes físicos em ambientes corporativos, há a necessidade de esclarece o conceito de semiótica, visto que este é a ciência dos significados. Já que o objetivo é a percepção dos deficientes, entende-se que a semiótica nos esclarecerá os caminhos para uma melhor compreensão.

Segundo Santaella(1983, p.7 e 13),

*“O nome semiótica vem da raiz grega semeion, que quer dizer signo.” “Semiótica, portanto, é a ciência dos signos, é a ciência de toda e qualquer linguagem.” (p.7) “A Semiótica é a ciência que tem por objeto de investigação todas as linguagens possíveis, ou seja, que tem por objetivo o exame dos modos de constituição de todo e qualquer fenômeno de produção de significação e de sentido.”*

Assim como dito pela autora, se a semiótica investiga todas as linguagens possíveis e a sua significação, entende-se então que todos os indivíduos, seja qual for o contexto que esta inserido, tem uma visão ou sentido particular de compreensão de cada fenômeno.

Para Liszka (1996, p. 2 e 3) a Semiotica ou lógica “é a ciência das leis necessárias gerais dos signos e está especificamente preocupada com a relação dos fenômenos para com a verdade.”

Logo, pode-se entender que a semiótica, estuda a veracidade das interpretações, quando na ocorrência dos fenômenos.

E ainda, segundo Nöth (1995, p. 17). “Semiótica é a ciência dos signos e dos processos significativos (semiose) na natureza e na cultura.” Então, se é a ciência dos processos significativos, pode-se utilizar-la para compreender o processo de entendimento do deficiente no contexto corporativo.

### 6.1. PERCEPÇÃO SOCIAL DOS DEFICIENTES E A EMPREGABILIDADE

Sob o ponto de vista biológico, “a falta ou excesso de algo caracteriza o desvio” aproximando conceito de desvio ao conceito de deficiência (AMARAL, 1992, apud DOVAL, 2006, p. 70). Sasaki argumenta que “a barreira da empregabilidade pode estar dentro de casa, sendo subestimados e tratados como eternas crianças pelos próprios pais” (SASSAKI, 2003, apud CLEMENTE; CELESTINI, 2004, p. 35). Para Gubern (1984, apud Doval, 2006, p. 69), estereótipo pode ser interpretado como senso comum da sociedade acerca de um conjunto de crenças populares a respeito das características de um grupo social. Segundo o artigo 8º, da CDPD (2011), “os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para: [...] b) Combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida”.

Para Alves, Ribas e Santos (2010) o estereótipo e a discriminação podem estar presentes apenas no portador de deficiência, em função de seus próprios pensamentos, resultantes da baixa autoestima. Todas as pessoas, até mesmo as sem deficiência, precisam ter alguma relação social com um ou mais grupos podendo ser pessoal ou profissional. Segundo Hoog e Terry (2000, apud ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010, p. 32), um grupo pode ser a base de formação para a identidade social, compartilhando crenças e comportamentos. Os indivíduos se vêem semelhantes aos

membros do intragrupo (semelhantes a si mesmos) e diferentes dos membros do extragrupo. A teoria da hipótese do contato, desenvolvida por Aronson, Wilson e Akert (2002 apud ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010, p. 33), possivelmente surge da atração interpessoal, ou seja, o contato entre membros de grupos diferentes permite identificar semelhanças de valores, ideias, emoções, permitindo a reestruturação da percepção inicial das diferenças. Neste cenário, constata-se que o preconceito é um julgamento estabelecido na falta de experiências.

Bahia (2006) defende que a relutância das empresas em contratar pessoas com deficiência está no preconceito ainda predominante nos dias atuais, decorrente da falta de informações sobre como empregar o deficiente, considerando suas potencialidades. Convergindo à autora, Ribas (2003) diz que o empregador se encontra cheio de dúvidas e prefere não contratar até obter maiores informações. Segundo Bergamo (2009), as oportunidades de trabalho para deficientes dependem da visão do empresariado e sua relação entre necessidades operacionais e políticas de contratação, além de levar em conta as capacidades do empregado no desempenho da função. Neste contexto:

*“A desinformação poderia produzir desconhecimentos sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população” (FERREIRA, 1998 apud TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275).*

Conforme Pastore (2000), boa parte das pessoas com deficiência não faz parte da força de trabalho, encontrando-se na condição de aposentados, recebendo pensões ou benefícios, sem exercer outro tipo de ocupação, apenas um percentual trabalha de forma regular e os demais realizam atividades temporárias ou informais. Essa seria a realidade para “a maior parte dos países

do mundo, em especial no Brasil, onde as políticas públicas que cuidam da inserção e retenção no mercado de trabalho são muito incipientes”.

Para Sasaki (2006), metaforicamente, o mercado de trabalho pode ser comparado com um campo de batalha, no qual de um lado estão as pessoas com deficiência tentando obter oportunidades profissionais e, do outro, as empresas desesperadas e mal informadas sobre a deficiência, recebendo ataques furiosos por não conseguirem preencher as vagas destinadas aos deficientes que, diga-se de passagem, são tão qualificados quanto os sem deficiência. Este cenário fictício retrata que mesmo sabendo de uma lei que lhes favorecem com garantia de vagas de trabalho junto aos empregadores, há tempos a pessoa com deficiência se vê inferiorizada, justamente, por muitas das empresas descumprirem esta lei.

Segundo Goldfarb (2009) o assunto referente à integração das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado do trabalho nunca foi tão presente como é nos dias de hoje, porém ainda muito discreto, seja em esferas legislativas para vários países, como também em estudos científicos e acadêmicos. De acordo com Bahia (2006), a adoção de políticas pró-diversidade tem sido encontrada nas práticas de gestão das organizações contemporâneas.

Reiterando as definições até aqui registradas, é oportuno citar:

*“Na esfera do direito do trabalho, pode-se conceituar pessoa portadora de deficiência como aquela que, por possuir alguma limitação física, sensorial, mental ou múltipla, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e se desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas sem deficiências, necessitando de medidas compensatórias para efetivar igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego”*  
(GOLDFARB, 2007, p. 35-36, apud BERGAMO, 2009, p. 23).

Esta definição retrata que tais impedimentos contribuem para obstrução de sua participação plena e efetiva na sociedade com os demais. Ampliando o quadro sobre a segregação destas pessoas, Gil (2002, p. 7 apud CALADO et al, 2010, p. 2) conclui que “a exclusão não ocorre devido a tais limitações de atividades, mas às barreiras sociais que constituem um grande desafio aos direitos humanos e justiça social e algumas empresas já entendem que promover a inclusão não é somente obrigação, trata-se de responsabilidade social ética, da cidadania e redução da desigualdade social”.

## 6.2.O HOMEM E O TRABALHO CONFORME A PSICANÁLISE – O Narcisismo

A relação homem com o trabalho sempre existiu, desde os primórdios dos tempos, como observa-se nas escrituras sagradas, logo no primeiro livro do pentateuco, onde observa-se a citação: “o homem deverá viver do suor do seu trabalho”, por exemplo. Isto acentuou-se na humanidade com o início do capitalismo, após uma das teses de Martinho Lutero, contra a igreja católica, permitindo então uma grande abertura para toda a sociedade educar-se e ser empreendedores, e isto muito mais veementemente aconteceu na América do Norte, pois muitos seguidores do protestantismo fugiram para terem a liberdade desta nova prática religiosa. Com o objetivo primordial do capitalismo na busca da riqueza, o condicionamento das pessoas a esta situação de enquadrar-se, acentuou-se, fazendo da prática do trabalho a primazia nas suas vidas, em busca da ausência de sofrimento e fonte de satisfação, assim como afirma Freud (1974, apud Mendes, 1995):

*“...a atividade do homem caminha em duas direções: busca de ausência de sofrimento e desprazer, e de experiência intensa de prazer. O prazer está relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo*

*sujeito, tornando-se desta forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pela civilização.”(Freud 1974)*

Dejours (1994), completa este raciocínio afirmando “que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza. Por outro lado o sofrimento é caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades.”

A psicanálise consegue esclarecer estes conceitos, conforme alega Dejours (1994): “estas são de origem inconsciente e estão relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelados muitas vezes ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida”, quando em sua obra analisa o homem em condições de trabalho. Ainda para reforçar estes postulados da psicanálise, Anacleto (2003), afirma:

*“...para a Psicanálise a busca por uma ocupação é uma forma de sublimação, mas independentemente de se sublimar os instintos sexuais em prol de um objetivo mais sublime, o ser humano não possui nenhuma outra atividade que preencha seu tempo da forma como o trabalho o faz e ainda lhe dê o sustento e ao mesmo tempo lhe possibilite desenvolver o relacionamento interpessoal e a realização pessoal. O sujeito ocupa seu lugar no social através da profissão que desempenha, pois a ela se agregam valores. Não trabalhar é abdicar do progresso pessoal e social.”*

BOHOSLAVSKY (1998) afirma que “a identidade ocupacional está diretamente relacionada à pessoal, portanto o conhecimento contextual, os vínculos estabelecidos e o auto-conhecimento são relevantes.” Pode-se incluir neste contexto ainda, que a labuta, fazendo parte dominante dos

indivíduos e de toda a sociedade, busca-se a plenitude das ações, perfeição, e não há espaço para a deficiência física ou mental dos indivíduos em uma sociedade que busca produção com perfeição . Na alta competitividade que este meio exige, os deficientes entram em desvantagem.

Para CORDIÉ (1996,apud Anacleto 2003) “ser bem sucedido em uma sociedade capitalista significa ter acesso aos bens de consumo, ser alguém respeitado pelo que possui de bens materiais e o fracasso neste contexto é renunciar ao gozo, sob a ameaça de não ser ninguém na vida.” Então, pode-se refletir que a pessoa, que possui alguma necessidade especial, deixa de obter o gozo, visto as suas limitações para alcançar os bens de consumo.

Segundo Freud (1974), “a atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados.” Sendo assim, pode-se excluir pessoas com alguma deficiência deste parâmetro contextualizado por Freud, pois naturalmente, para este individuo chegar ao nível de sublimação, visto que na maioria das situações, as mesmas não podem escolher suas atividades profissionais devido suas limitações, nunca assim alcançará.

Freud alega ainda que em relação ao trabalho, os homens

*“não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis.” (Freud,1974).*

### 6.3 O TRABALHO E OS DEFICIENTES FISICOS CONTEXTUALIZADOS NA PSICANÁLISE

Segundo Moura, (2009), quando aborda sobre o Narcisismo, no texto “O Conceito de narcisismo na construção teórica da psicanálise”, explica narcisismo segundo Freud, e seria: “o momento organizador das pulsões parciais, permitindo a passagem do auto-erotismo para o investimento libidinal de um objeto exterior.”

Em Freud, segundo Elia (1995, apud Moura 2009), “o Eu (ego) não existe desde o início, deve se constituir através de um ato pelo qual o eu identifica-se com a imagem de seu corpo, imagem que assume como sua, e mais ainda, como sendo ele próprio.”

Conforme Ross (1998, apud Anacleto, 2003):

*Desde a Idade Primitiva a existência do homem está relacionada ao trabalho, neste momento a fim de manter a sua sobrevivência, logo aquele que fosse portador de qualquer deficiência estaria condenado à própria sorte, praticamente sem chances de vida. Quando os homens deixaram de ser nômades e se estabeleceram em um determinado local, então passaram a ter disposição e força para retirar da terra seu sustento e aqueles que eram deficientes improdutivos não tinham seu lugar social. Na Idade Média, os portadores de necessidades especiais, em particular os deficientes visuais, eram vistos como seres demoníacos. Não havia um reconhecimento destes sujeitos que eram rejeitados por “Deus” e pelos homens “normais”, retirados do contexto público para serem esquecidas suas “deficiências”*

Conforme citação, não havia espaço no mercado de trabalho desde os primórdios, para pessoas com alguma limitação física ou mental. Sofriam o preconceito de uma sociedade ignorante

quanto ao discernimento do que poderia ser problemas espirituais e do corpo. Então a psicanálise, consegue explicar esta situação, mas até os dias de hoje, em sociedades mais carentes, há ainda desconhecimento e falta de discernimento quanto a estes fatores.

Freud (1921), apud Batista 2002,

*“afirma que as pessoas escolhem aquelas com as quais vão se relacionar, através do reconhecimento de algum traço identificatório, que está próximo do seu ideal. É presumível que a deficiência corresponda a um traço que não satisfaça a tipo algum de ideal, principalmente levando-se em consideração a imagem corporal idealizada.”*

Com a elaboração da teoria do estágio do espelho e da constituição do sujeito para explicar o fenômeno da identificação, para Lacan (1986), apud Batista 2002, afirma que:

*“é nesse processo inicial, denominado estágio de espelho, num processo de alienação e separação, que o indivíduo constrói suas identificações. A identificação imaginária se desenvolve com uma imagem corporal onipotente e completa e essa imagem persiste como ideal para o sujeito. A questão da deficiência é que ela não pode atender a esse ideal de uma imagem corporal onipotente, pois o traço que a deficiência aponta é da incompletude. Da mesma maneira que a deficiência não corresponde à imagem ideal subjetiva, ela não corresponde aos valores, às exigências e aos ideais criados pela civilização moderna.*

Lewkowitz (2005, apud Moura, 2009) afirma que “estamos vivendo em uma cultura com características crescentemente narcisistas; onde há um predomínio do uso da imagem de ação

em vez da reflexão para lidar com a ansiedade e um incentivo exagerado ao consumismo e ao culto ao corpo.”

Como poderia um deficiente se enquadrar nestas afirmações narcísicas a respeito da pessoa humana, visto que há uma limitação ao corpo ou à mente? Pode-se entender então, que não pode-se generalizar esta abordagem.

Embora a empregabilidade destas pessoas é notada em diversas grandes corporações, a seguir, na parte III, segue estudo de caso do WalMart Brasil, onde observa-se um forte empenho por parte da instituição para realizar a inserção de pessoas com deficiência na empresa.

### PARTE III – ESTUDO DE CASO WAL-MART

Segundo o site da própria empresa (2015):

*O Walmart atende seus clientes mais de 200 milhões de vezes por semana, em mais de 11 mil lojas de 69 bandeiras em 27 países. A companhia emprega 2,2 milhões de funcionários ao redor do mundo e em 2012 alcançou o faturamento de US\$ 466,7 bilhões. O desempenho da empresa no último ano lhe valeu a primeira colocação no ranking anual da revista Fortune dos 500 maiores varejistas.*

*A rede foi fundada nos Estados Unidos em 1962, com a abertura da primeira loja de descontos Walmart em Rogers, no Arkansas. Dez anos depois (em 1972), a empresa abriu capital na Bolsa de Valores, o que acelerou sua expansão. No final dos anos 70, já contava com 276 lojas em 11 Estados.*

*O Walmart chegou ao Brasil em 1995 e vem crescendo desde então, oferecendo preços baixos e de forma sustentável e socialmente responsável. Hoje cobrimos todo o território nacional com nosso site de comércio eletrônico e estamos presentes com lojas e clubes em 18 Estados e também no Distrito Federal, nas regiões Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul.*

*Em um país com tanta diversidade cultural, de costumes, paisagens e climas, atender aos diferentes perfis que frequentam nossas mais de 550 unidades é um desafio. Para satisfazer nossos consumidores, trabalhamos com vários formatos: hipermercados, supermercados, clubes de compra, lojas de atacado e de vizinhança.*

### ***A diversidade no Wal-Mart***

*Várias ações são desenvolvidas para ampliar a diversidade e o respeito a ela. As iniciativas têm como foco a valorização de mulheres, negros, deficientes, jovens e lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (LGBT). Um Guia de Diversidade está disponível a todos os funcionários, com informações e orientações sobre a importância das diferenças.*

*Entre as ações de comunicação sobre o tema estão as desenvolvidas durante duas grandes reuniões anuais da empresa. Na reunião de setembro de 2010 foi montado um estande com um Museu da Inclusão. Nele, os profissionais eram conduzidos em visitas guiadas e tinham acesso a textos e informações sobre o tema e a gradual conquista de direitos das pessoas com deficiência. Também foi abordado o tema Mulheres, com palestra sobre características masculinas e femininas, movimentos e conquistas femininas ao longo dos anos e a importância do equilíbrio de gêneros nas organizações.*

*Outra iniciativa acontece no âmbito do Programa de Mentores. Os funcionários são estimulados a procurar em seus colegas mais experientes mentores capazes de repassar informações importantes para o seu trabalho e crescimento. Em 2010, a iniciativa foi revisada e incluiu como exigência que todos os executivos tivessem entre os orientados pelo menos um representante de um dos cinco seguintes grupos que são foco das ações de promoção da diversidade.*

### ***Pessoas com deficiência***

*As comunicações sobre contratações também foram alteradas para destacar que não há restrição à candidatura de pessoas portadoras de deficiência. Uma das inovações do ano foi o início das aulas de Língua Brasileira de Sinais (Libras) por meio da TV Walmart, ação resultante da demanda de líderes de lojas que relataram dificuldades de comunicação com pessoas surdas.*

*A companhia também mantém guias sobre deficiência, direcionados aos líderes e à equipe de Capital Humano, que orienta sobre contratações e gestão do trabalho. Já os funcionários têm à disposição publicações que abordam o relacionamento diário com os portadores de deficiência e as formas de atender os clientes com esse perfil. Foi desenvolvido ainda um manual sobre a adaptabilidade de lojas, distribuído à equipe da área de Desenvolvimento.*

### ***Walmart participa do Projeto Oportunidades Especiais e contrata Pessoas Com Deficiência***

A notícia acima, foi divulgada pelo site da própria instituição com a seguinte oportunidade:

*O Walmart Brasil está recrutando Pessoas Com Deficiência (PCD) para trabalhar na capital e Grande São Paulo. Há vagas para setores variados da empresa (operacional de loja ao administrativo). O recrutamento será feito durante o Projeto Oportunidade Especiais, a ser realizado de 07 a 22 de maio no Shopping Light, centro de São Paulo.*

*O Projeto Oportunidades Especiais é um espaço exclusivo para o cadastramento de currículos de pessoas com deficiência. O atendimento é gratuito, ocorre durante o horário de funcionamento do shopping e conta com apoio de monitores especializados. O objetivo é proporcionar um ambiente de acesso com um grande número de ofertas de emprego que possibilite uma futura inclusão no mercado de trabalho. O evento conta com a participação de oito empresas, entre elas, o Walmart.*

*O Walmart Brasil incentiva um ambiente profissional que valoriza as diferenças, sejam elas físicas, étnicas, culturais, de idade e orientação sexual, além de oferecer todas as suas vagas de trabalho sem restrição à candidatura de pessoas portadoras de deficiência. Para trabalhar no Walmart, os candidatos precisam ser maiores de 18 anos e possuir ensino fundamental completo. Não é exigida experiência no setor varejista. Os contratados participarão de treinamento e terão*

*direito à Assistência Médica e Odontológica, Seguro de Vida em grupo, restaurante na empresa e vale-transporte.*

*Lançado há cinco anos, o Projeto Oportunidades Especiais já cadastrou mais de 10.000 pessoas. Atuará este ano em 15 cidades de diferentes Estados do País. São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Recife, Curitiba, Campinas, Porto Alegre, Salvador, São Bernardo do Campo, Osasco, Santos, São José dos Campos, Contagem, Niterói e Vitória.*

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A semiótica retrata a percepção dos indivíduos, e unindo-se à psicanálise, obtém-se resultados muitas vezes não esperados. Com esta pesquisa bibliográfica, pode-se verificar à luz destas ciências, que o todos os seres encontram no trabalho a sublimação, ou seja, a satisfação ou prazer pelo poder de produzir e criar, não contendo-se com a inutilização do seu ser na sociedade (e principalmente nesta sociedade capitalista). Então, pode-se incluir nesta consideração, os deficientes, que não são diferentes dos demais indivíduos em sua essência humana, mas diferente fisicamente apenas.

Entretanto, o mercado de trabalho é dotado de desemprego e competitividade, tornando-se assim cada dia mais exigente para a inclusão de qualquer que seja o indivíduo, tanto em termos de habilidades como em termos de conhecimentos, logo igualmente será para o deficiente. A lei de cotas, como observado no trabalho, protege-os em partes, para esta inclusão, mas entende-se que “proteção” ou “lei de cotas” não é contratar por ser qualificado, mas mais uma obrigatoriedade. Então, fica a inquietude estabelecida: os deficientes são contratados praticamente por ser uma obrigatoriedade da sociedade, e não pelas suas competências.

Algumas declarações não formais, mas que precisam ser estudadas mais aprofundadamente, informam-nos que estes deficientes sequer possuem incentivos e oportunidades razoáveis para concluírem seus estudos, por parte da sociedade, por parte do governo e por parte das suas próprias famílias que muitas vezes não possuem condições financeiras e até culturais para direcioná-los, levando-os ao que é mais cômodo, o assistencialismo social por parte do próprio governo.

Por observar ainda, não de forma científica, sendo também necessário este estudo mais aprofundado, os deficientes também sofrem com o preconceito alheio e os seus próprios, favorecendo a sua marginalização e exclusão.

Por isto, este trabalho contribui em pequena parte para compreender a percepção destes indivíduos na sociedade e mais especificamente no espectro corporativo, mas é certo que existe ainda a necessidade de realizar uma pesquisa aprofundada ao redor deste assunto, contribuindo assim com a melhoria e bem estar dos deficientes no mercado de trabalho.

## REFERENCIAL

ALVES, Juliano N.; RIBAS, Fábio T. Tolfo; SANTOS, Camila E. Correa dos. *Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional*. Revista Inclusão Social Ibict. Vol. 4. 2010. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/viewFile/133/172>> acesso em 28/09/2011.

BAHIA, Melissa S. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 112p

BERGAMO, Adilson Jr. *O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas*. 2009. 108p. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo: 2009. Disponível em <[http://mx.mackenzie.com.br/tede/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1746](http://mx.mackenzie.com.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1746)> acesso em 07 fev. 2012.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania*. Campinas: Papirus, 1998

CALADO, Jane C., et al. *Fatores de interferência no processo de contratação de pessoas com deficiência: um estudo sobre a integração e socialização*. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7, 2010, 14p. Rio de Janeiro: [s.n], 2010. Disponível em <[http://www.aedb.br/seget/artigos10/437\\_SEGET\\_-\\_Artigo\\_Inclusao\\_de\\_Deficientes.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos10/437_SEGET_-_Artigo_Inclusao_de_Deficientes.pdf)> acesso em 09 fev. 2012

CLEMENTE, Carlos A., CELESTINI, Erica C. *Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência*. Osasco: Espaço da cidadania, 2004.

COSTILLA, HESSIA G., NERI, Marcelo C., CARVALHO, Alexandre P. de. *Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência*. Revista Ensaio Econômico da EPGE/FGV. Rio de Janeiro, 2002. p. 67. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10438/518>> acesso em 20 nov. 2011

DOVAL, Jorge L. M. *Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências*. p. 38. Dissertação (Mestrando em Administração), Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2006. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1>> Acesso em 22 nov. 2011

GARCIA, Vinícius G. *Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo*. 2010. 199p. Tese (Doutoramento em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010. Disponível em: <<http://cutter.unicamp.br/document/?code=000782607>> acesso em 24 nov. 2011.

GOLDBARB, Cibelle L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego*. Curitiba: Juruá Editoras, 2009.

LOBATO, Beatriz C. *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas*. 2008. 150p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009. Disponível em

<[http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=2258](http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2258)>

acesso em 02 fev. 2012

MTE, *Relação Anual de Informações Sociais - RAIS*. 2010. Disponível em

<[http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf)> acesso em 27 jan. 2012

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: Ltr, 2000.

RIBAS, João. B. C. *O que são pessoas deficientes*. 6 ed. São Paulo: Brasiliense, 2003

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*, 11 ed. São Paulo: Pierson Prentice Hall, 2005.

SASSAKI, Romeu K. *Como chamar as pessoas que têm deficiência*. São Paulo, 2005. Disponível em <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>> acesso em 17 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Otto Marques. *A Epopeia Ignorada*. Cotia: Editora Faster, 2009. CD-ROM.

SILVA , Otto Marques; DEL'ACQUA, Ricardo José. *Enciclopédia Faster de inclusão social*. Cotia: Editora Faster, 2008. CD-ROM.

WalMart; <http://www.walmartbrasil.com.br/sobre-o-walmart/no-mundo>

WalMart; <http://www.walmartbrasil.com.br/sala-de-imprensa/institucional/walmart-participa-do-projeto-oportunidades-especiais-e-contrata-pessoas-com-deficiencia--484.html>

Acessado em 20/05/2015

BOHOSLAVSKY, Rodolfo. Orientação vocacional: a estratégia clínica. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

Anacleto, Prestes, Endo (2003); O Deficiente visual e o processo de conscientização de sua escolha profissional para sua vida pessoal.

[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=75:o-deficiente-visual-e-o-processo-de-conscientizacao-de-sua-escolha-profissional-para-sua-vida-pessoal&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=75:o-deficiente-visual-e-o-processo-de-conscientizacao-de-sua-escolha-profissional-para-sua-vida-pessoal&Itemid=17) Acessado em 30/04/2015

Mendes, A.M.B; Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C.Dejours. <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>. Acessado em 03/05/2015.

FREUD, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago. XXI. PP. 174.

Batista (2002). Dissertação de Mestrado A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE SUAS POSSIBILIDADES NAS ORGANIZAÇÕES DE MINAS GERAIS

[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais\\_BatistaCA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf) Acessado em 12/05/2015.

Moura J., 2009. O Conceito de narcisismo na construção teórica da psicanálise.

<https://psicologado.com/abordagens/psicanalise/o-conceito-de-narcisismo-na-construcao-teorica-da-psicanalise> © Psicologado.com Acessado em 28/05/2015.

SANTAELLA, L. O que é Semiótica. Coleção Primeiros Passos. Ed. Brasiliense. 1983