

Vagas para pessoas com deficiência avançam no ABC, mas falta inclusão real

Amanda Lemos

Apesar do crescimento na oferta de vagas de trabalho destinadas a pessoas com deficiência nas cidades do ABC, especialistas apontam que a inclusão ainda é superficial, limitada muitas vezes ao cumprimento da cota legal, sem garantir de fato condições dignas de permanência e valorização no ambiente profissional.

Levantamento feito pelas prefeituras da região mostra um esforço crescente. Em Santo André, o número de vagas oferecidas pelo Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda (CPETR) para esse público subiu de 916 em 2023 para 1.035 em 2024. Até maio deste ano, foram abertas mais 352 oportunidades. Apesar disso, o número de contratações efetivas segue tímido: 114 admissões em 2023, 152 em 2024 e 36 até o momento em 2025.

São Caetano registrou 20 vagas em 2023, 54 no ano passado e, até agora, 15 neste ano. Já em Mauá, das 425 vagas previstas para a próxima semana, 55 são voltadas a pessoas com deficiência. No Feirão de Emprego mais recente, realizado em maio, 250 PCDs foram encaminhados para entrevistas. As demais prefeituras não responderam à reportagem.

Mas quem vive a busca por uma oportunidade sabe que os números ainda estão distantes de refletir uma inclusão verdadeira. O jornalista Gabriel Mathias da Silva Bastos, de 34 anos, por exemplo, passou dois anos desempregado, mesmo com formação superior e experiência. Ele tem paralisia cerebral, que afeta sua coordenação motora, especialmente na locomoção, mas nunca deixou que a deficiência o afastasse da vida profissional. “Sempre fui muito ativo e prezo pela minha independência, mas sempre foi difícil encontrar emprego”, relata.

Gabriel recorreu à Secretaria da Pessoa com Deficiência de São Caetano na gestão anterior e entrou em um programa de emprego apoiado. No entanto, foi informado logo de início que o processo poderia demorar, já que dependia do Governo Federal. “Dito e feito. Esperei muito, mas não obtive retorno. Acabei conseguindo uma vaga no setor privado, em uma editora”, conta. Ele também critica a desvalorização dos profissionais com deficiência: “Mesmo sendo formado,

as vagas continuam oferecendo apenas salário mínimo. Pouco se contrata, e quando se contrata, não se valoriza”, conta.

Quem também enfrenta dificuldades é Lótus Adryel Silva, morador de Ribeirão Pires. Confeiteiro nas horas vagas e cartomante, Lótus convive com transtorno de personalidade borderline (TPB), condição de saúde mental caracterizada por instabilidade emocional, impulsividade e dificuldades nos relacionamentos. Embora seu quadro não afete a mobilidade ou cognição, ele relata barreiras constantes. “Hoje é raro encontrar uma vaga de segunda a sexta, e isso já inviabiliza para muita gente com transtorno. Se você não tem experiência, as opções são vagas em telemarketing ou metas agressivas em escala 6x1 – ambientes que não conseguimos suportar”, diz.

A distinção entre deficiência e transtorno mental, aliás, é um ponto essencial – e muitas vezes ignorado – no debate sobre inclusão, como alerta o professor Edson Brunelli Rodrigues, da Escola de Negócios da USCS e consultor de inclusão no mercado de trabalho. “Há um erro grave ao se considerar que pessoas com transtorno mental, como depressão ou bipolaridade, são automaticamente pessoas com deficiência. Isso não é sinônimo”, afirma.

Brunelli observa que, embora existam leis de cotas, a cultura capacitista ainda impera nas empresas. “Infelizmente, essas pessoas ainda são vistas como ‘incapazes’ ou ‘doentes’. Muitas contratações ocorrem apenas para cumprir a cota, sem oferecer condições adequadas. Falta o reconhecimento de que são profissionais aptos e produtivos”, diz. Para ele, a inclusão real exige a eliminação de barreiras estruturais: “Ambientes acessíveis, tecnologias assistivas, mobiliário adequado, ferramentas inclusivas. Só assim é possível garantir igualdade de participação”, firma.

Em nota, a Prefeitura de Santo André afirma que a baixa empregabilidade de pessoas com deficiência decorre de fatores como falta de acessibilidade, baixa qualificação, necessidade de adaptações e despreparo das empresas. A cidade promove ações como o Dia D da Empregabilidade, o Feirão de Inclusão Produtiva e parcerias com programas de qualificação, como o estadual TODAS in-Rede, voltado a mulheres com deficiência.

A Lei de Cotas (nº 8.213/91) obriga empresas com mais de 100 funcionários a destinar de 2% a 5% das vagas a pessoas com deficiência, incluindo casos de transtornos mentais severos — o que, segundo Brunelli, precisa ser melhor compreendido. “Pessoas com transtorno borderline, por exemplo, podem responder a tratamento medicamentoso. Já pessoas com deficiência intelectual ou

autistas não deixarão de ter sua condição. São realidades diferentes, que exigem políticas inclusivas adequadas e específicas”, frisa.

<https://www.reporterdiario.com.br/noticia/3647302/vagas-para-pessoas-com-deficiencia-avancam-no-abc-mas-falta-inclusao-real/>

Veículo: Online -> Site -> Site Repórter Diário

Seção: ABC