

Campanha Nacional: direitos para pessoas com deficiência e neurodivergentes entram no foco das negociações

Nesta quinta-feira (18), o Comando Nacional dos Bancários volta a se reunir com a Comissão de Negociações da Federação Nacional dos Bancos (CN Fenaban), desta vez, para debater direitos às pessoas com deficiência (PcD) e de pessoas neurodivergentes, termo que abrange pessoas de condições neurológicas fora do padrão convencional, como autismo, TDAH e dislexia.



“Nem todos os neurodivergentes são pessoas com deficiência. TDAHs, por exemplo, são neurodivergentes, mas não pessoas com deficiência. Já os autistas, são pessoas com deficiência e neurodivergentes, mas cada grupo exige abordagens específicas para garantir condições de trabalho justas”, explica a coordenadora do Comando Nacional dos Bancários e presidenta da Contraf-CUT, Juvandia Moreira, sobre o tema que será levado ao encontro que faz parte das negociações da Campanha Nacional de 2024, para a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.

Segundo relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), elaborado a partir da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de 2022, existem 17.417 bancários PcD no país, ou 4% da categoria, sendo entre eles:

- 56% com deficiência física.
- 21% com deficiência visual.
- 10% com deficiência auditiva.
- 2% com deficiência mental.
- 1% com deficiência múltipla.
- 10% reabilitados.

Desse total, 44% são mulheres e 56% homens. Além disso, do total de PcD da categoria, 37% estão alocados em Bancos Públicos e 63% em Bancos Privados. Juvandia Moreira, destacou que, considerando os dados do Dieese, os trabalhadores irão pedir à Fenaban um levantamento detalhado por banco, de como o Decreto Federal (nº 3.298, de 1999) está sendo cumprido pelas empresas do setor.

O Decreto estabelece que empreendimentos com mais de 100 funcionários são obrigados a destinar de 2% a 5% do seu quadro para profissionais com deficiência, na seguinte proporção:

- 100 a 200 funcionários: preenchimento de 2% das vagas.
- 201 a 500 funcionários: preenchimento de 3% das vagas.
- 501 a 1000 funcionários: preenchimento de 4% das vagas.
- Mais de 1001 funcionários: preenchimento de 5% das vagas.

- Leia a matéria completa em nosso site -