

INFOPRESS

CONTRAF • CUT
São Paulo - Outubro/2019

ESPECIAL AGENTE DA DIVERSIDADE

*OLHEM PRA MIM,
SOU EFICIENTE.*

As pessoas com deficiência nem sempre são vistas como profissionais qualificados para o trabalho. E, quando conseguem o cargo, têm apenas suas deficiências evidenciadas para a justificar sua contratação. Porém, as PCDs podem sim preencher todos os requisitos para uma vaga, não apenas uma cota.



PARTICIPAÇÃO DE PCDs NO MERCADO DE TRABALHO AINDA É MUITO PEQUENA

Num país onde mais de 13 milhões de pessoas estão desempregadas, são grandes as dificuldades para se encaixar nas vagas de emprego existentes nas empresas. Essa batalha se torna ainda mais difícil quando as exigências para os cargos são atropeladas pela discriminação e preconceito nos ambientes de trabalho.

Este é o caso dos bancários PCDs. De acordo com o Censo da Diversidade Bancária, ainda é pequena a participação de pessoas com deficiência nos bancos do país.

No 1º Censo, realizado em 2008, foi registrado 1,8% de pessoas com deficiência nos bancos. Seis anos depois, no 2º Censo, os PCDs representavam 3,6% do total do quadro. Um número ainda muito baixo para a representação da diversidade no setor bancário.

A evolução, mesmo que pequena, do número de PCDs nos bancos é resultado de muita luta e discussões da representação dos trabalhadores com a Fenaban, durante as mesas de negociação da categoria.

Quando o assunto é ascensão profissional e tempo de casa, as pessoas com deficiência também encontram obstáculos. Dados do 2º Censo da Diversidade apontam que 30% dos PCDs estão há mais de 10 anos no banco. A média do setor é de 38,8%.

Os bancários foram uma das primeiras categorias no país a debater o tema da igualdade de oportunidades, com a organização de coletivos desde 1990. A partir dos anos 2000, as negociações passaram a dar maior peso às pautas de igualdade de gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência.



CONQUISTAS E DESAFIOS

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Lei 13.146/2015

Assinado pela presidenta Dilma Rousseff, assegura a oferta de sistema educacional inclusivo e fornecimento de profissionais de apoio para alunos, afirmando a autonomia e a capacidade dessa população para exercer atos da vida civil em condições de igualdade.

LEI DE COTAS

Lei 8.213/1991

Determina que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários preencham entre 2% e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência.

APOSENTADORIA ESPECIAL

Lei Complementar 142/2013

Um dos importantes avanços se deu com essa complementação na lei, regulamentando a aposentadoria especial para as pessoas com deficiência, que delimitou três tipos de benefícios, definidos de acordo com a gravidade da deficiência.

Lei do cão-guia

Lei 11.126/2005

Assinada pelo então presidente Lula, garante o direito das pessoas com deficiência de serem acompanhadas por um cão de assistência em locais públicos e privados, abertos ao público ou de uso coletivo.



TEM ALGUMA DÚVIDA?

Saiba mais sobre o Agente da Diversidade na página da Campanha da Diversidade, no site da ContraF-CUT.

www.contrafcut.com.br