



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPARTAMENTO DE TAQUIGRAFIA, REVISÃO E REDAÇÃO
1ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 57ª LEGISLATURA
Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência
(AUDIÊNCIA PÚBLICA ORDINÁRIA (SEMPRESENCIAL))

Em 13 de Junho de 2023
(Terça-Feira)
Às 13 horas

O SR. PRESIDENTE (Márcio Jerry. Bloco/PCdoB - MA) - Reunião Ordinária de Audiência Pública da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Declaro aberta a presente audiência pública da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, atendendo ao Requerimento nº 16, de 2023, de autoria da Deputada Erika Kokay, para debater a gestão de pessoas com deficiência e neurodivergentes da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil.

Eu farei minha audiodescrição para as pessoas cegas ou com baixa visão que estejam nos assistindo. Peço que os demais, ao falarem, ao se manifestarem, façam o mesmo.

Sou homem, de 56 anos, pardo, cabelos pretos, uso um terno azul e gravata vermelha.

Este plenário está equipado com tecnologias que conferem acessibilidade, tais como aro magnético, *bluetooth*, sistema FM para usuários de aparelhos auditivos. Além disso, contamos com serviço de intérprete de LIBRAS.

Apenas palestrantes e Parlamentares poderão ingressar na reunião do Zoom. Os demais interessados poderão acompanhar o debate pela página da Comissão, na Internet, e pelo canal da Câmara dos Deputados no Youtube, com a janela de tradução em LIBRAS no endereço www.camara.leg.br/CPD.

Será lançada a presença do Parlamentar que, pela plataforma de videoconferência, usar a palavra nesta audiência pública.

Como regra geral, peço que todos mantenham os seus microfones desligados e os abram somente quando forem usar a palavra.

Informo que a reunião está sendo gravada.

Apresentação das convidadas e dos convidados.

Mauro Salles, Secretário de Saúde, representando a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT CONTRAF/CUT; Kleyton Guimarães Moraes, Presidente; Eduardo Araújo de Souza, Diretor Financeiro; Rafaella Gomes Freitas de Oliveira, Secretária de Saúde e Condições de Trabalho da FETEC - Centro Norte, representando o Sindicato dos Bancários; Danielle Olivares Corrêa, Vice-Coordenadora Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, representando o Ministério Público do Trabalho; Priscilla Reis de Sá, advogada e funcionária do Banco do Brasil e representante do Movimento dos Neurodivergentes do Banco do Brasil; Larissa Argenta Ferreira de Melo, advogada e bancária da Caixa Econômica Federal e Presidente da Comissão de Direitos dos Autistas da OAB, Subseção Taguatinga.

Informo que a Dra. Ana Magnólia Mendes, do Departamento de Psicologia Social do Trabalho da UNB, foi convidada mas por motivos de agenda não poderá participar.

Os palestrantes farão suas apresentações por 10 minutos, prorrogáveis a juízo desta Presidência. Após as explanações, será concedida a palavra por 10 minutos ao autor do requerimento. Logo após, as senhoras e os senhores Parlamentares inscritos poderão falar por até 3 minutos.

Oportunamente, será concedida a palavra às senhoras e aos senhores expositores para as suas considerações finais.

Temos aqui a Priscilla, que já está conosco na mesa, a Larissa Argenta de Melo e a Rafaella Freitas de Oliveira.

A Danielle Olivares Corrêa e o Mauro Salles Machado estão em nosso ambiente virtual, não apareceram aqui na tela ainda, mas já aparecerão, com certeza.

Agradeço a todos a presença a esta audiência pública.

Informadas as regras, nós vamos seguir. Já estão aqui a Danielle Corrêa e o Mauro Salles, ambos na nossa plataforma virtual. Sejam bem-vindos.

Em primeiro lugar, concedo a palavra ao Sr. Mauro Salles Machado, Secretário de Saúde, representando a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT — CONTRAF/CUT, por até 10 minutos.

O SR. MAURO SALLES MACHADO - Boa tarde, Deputado. Saudação a todos os presentes.

Parabenizo a iniciativa desta audiência pública para tratar de um tema extremamente importante.

Nós agradecemos o convite à Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro para participar e ter voz neste evento bastante relevante.

Primeiramente, eu gostaria de chamar a atenção para um tema: na nossa avaliação, os bancos não podem tratar o tema dos PCDs — pessoas com deficiência — e neurodivergentes somente como uma adequação à lei existente. Infelizmente, vemos que em diversas circunstâncias ocorre exatamente isto: apenas se adaptar ao que existe — tem uma lei, tem que cumprir a lei — e não adotar uma política de gestão, uma política inclusiva, não encarnando o espírito dessa lei que foi criada exatamente para incluir.

Por que eu digo isso? Nós temos várias situações de tentativas, inclusive, de driblar, digamos assim, de burlar a lei existente. Houve um banco, por exemplo, que não incluiu reabilitados por acidente de trabalho, principalmente pessoas portadoras de LER/DORT, na cota de PCD. Terminada a estabilidade, trocavam e não contratavam PCDs. É uma forma — houve até uma atuação do Ministério Público em relação a isso — de driblar a lei, e eu chamo a atenção para isso, para não se adaptar ao espírito importante dessa lei, que é incluir essas pessoas. E isso, infelizmente, é corriqueiro. Em outros momentos, são obrigados pela Justiça. Foi o caso da Caixa Econômica Federal, que teve que contratar PCDs porque o Ministério Público atuou depois da denúncia dos sindicatos que foram lá, entraram na Justiça com ação civil pública e forçaram.

Por que eu digo isso? Por que temos que ir à Justiça para que se cumpra uma lei tão importante? Chegar a esse ponto significa que a empresa trata, digamos, como indesejáveis essas pessoas e não as quer incluir. E mesmo quando as contratam, temos visto muita situação de despreparo dos gestores, e é necessário ter esse preparo.

Eu vou contar, rapidamente, três casos que ilustram muito isso e que ocorrem no dia a dia. Um caso é o de um colega da Caixa Econômica Federal que tem transtorno do espectro autista e, como consequência, tem hiperatividade e déficit de atenção. Ele tem problema de distúrbio do sono, gerado pela deficiência, faz uso de medicamento para dormir e nem sempre consegue acordar na hora e estava tendo problema em chegar ao trabalho. O banco cobrava pontualidade e ele tentava conversar, apresentando inúmeros laudos de médicos psiquiatras e psicólogos que o acompanham. Ele tentou mediar, ver uma forma de conversar com a empresa para resolver o problema. Mas a empresa sempre utilizou o regulamento pessoal, da pontualidade, etc. Ele só não foi demitido porque o sindicato entrou em cena e conseguimos, na superintendência, evitar a demissão dele. A demissão seria de forma impessoal, meramente aplicando o regulamento e não tratando da condição especial do colega.

Em outro caso, o banco foi condenado. A Segunda Turma do TST reconheceu que o colega desenvolveu um transtorno depressivo pelo tratamento que lhe era imposto no banco. Ele trabalhava nas mesmas condições dos demais empregados, sem adaptações, com exigência de produtividade. Foi contratado como pessoa com deficiência e tinha algumas limitações de locomoção, de movimento dos dedos. O banco exigia a mesma produtividade dos demais. Ele era discriminado pelos colegas, pela chefia, faziam chacotas, brincadeiras, o que fez com que desenvolvesse o transtorno depressivo.

Infelizmente, isso é corriqueiro, especialmente nos bancos, que têm uma gestão impessoal, com um nível de violência enorme, porque trata da lógica de resultado com exigência de meta, mecanismo de vencedor, e o assédio moral acaba sendo exercido para que as metas sejam cumpridas. A pressão é muito grande. O sistema de avaliação também entra nesse processo: se não entregar os resultados, a avaliação cai, se a avaliação cair, a remuneração diminui, e fica nessa variável.

E há um ambiente de extrema competição. Quando se colocam nesse ambiente colegas que têm certa dificuldade, há uma tempestade perfeita, sem falar que os gestores não estão preparados para isso. Isso é algo que nós precisamos enfrentar.

Outro caso, eu conversei com o superintendente do banco, é de gestão de pessoas. Ele me relatou que o gerente reclamou por ele não conseguir bater as metas — isso porque na agência havia três problemas: um colega à beira da aposentadoria, um colega que havia retornado após afastamento para tratar de saúde e um autista: "*Como eu vou bater as metas?*" Observem o nível de discriminação e de pressão na vida real. Isso é vida real! Eu contei esses 3 casos para dar uma ilustração, porque, muitas vezes, pode haver estatísticas, e os bancos têm vários programas de atenção, descrevem, muito bonitinhos, os programas elaborados e alguns cumprem as cotas, só que isso esconde o dia a dia da gestão, o dia a dia desses colegas que sofrem no cotidiano de trabalho.

Eu acho que esta audiência pública tem que se debruçar muito nisso, sobre como preparar as empresas para garantir o valor da diversidade, da inclusão, com ambiente de trabalho acolhedor, acessível e livre de discriminação para todo mundo, especialmente para aqueles que têm alguma deficiência. Portanto, é preciso haver um ambiente mais adequado. Os ambientes bancários, insisto, têm toda uma lógica impessoal, são desumanizados. Quando há os indesejados — quem adoce, quem tem um problema depressivo, quem tem deficiência —, eles querem se livrar disso. Por quê? Porque na lógica do banco é preciso entregar resultados e não pode dar nem despesa nem trabalho.

Nós precisamos garantir uma política de inclusão. Os bancos têm que contratar PCDs, mantê-las na empresa e dar-lhes condições de terem uma carreira, que é outro problema, com promoção, ascensão na carreira. É preciso ser transparente, ter divulgação, ter em que haver treinamento, sensibilização dos colegas, especialmente dos gestores. Além disso, as instalações têm que ser acessíveis. Muitas vezes, vemos que as instalações dos bancos não são acessíveis. Eles se esmeram, muitas vezes, para garantir para os clientes certa acessibilidade, mas para os trabalhadores com deficiência, muitas vezes, as condições não são as mais adequadas.

Chamo a atenção para essas condições, para a própria legislação e para o fato de que o ambiente de trabalho tem que se adaptar às pessoas e não as pessoas se adaptarem ao ambiente de trabalho. Os trabalhadores, não só pessoas com deficiência mas também as pessoas, em geral, têm que se adaptar a uma cadeira incômoda, quando deveria ser a cadeira a se adaptar ao trabalhador: mais alta, menos alta, mais baixa. A lei impõe isso, mas vemos que no dia a dia é tudo meio parecido, padronizado, e não leva em conta as pessoas com as suas diversidades. As pessoas são diversas, com vários tipos de altura, sentimentos, sensações e dificuldades que precisam ser levadas em conta. Eu chamo isso de garantia de um trabalho mais humanizado.

É importante a sensibilização, a conscientização. Esse tema é muito caro. Em nossa opinião, se não estiverem imbuídos, a gestão, a empresa, os seus gestores e os trabalhadores, em garantir às pessoas com deficiência e neurodivergentes um ambiente adequado, sem discriminação, para trabalhar adequadamente, adaptando as condições para isso, não vai haver resultado. Não basta vir com programas bem escritos no papel, se não tivermos isso efetivamente ocorrendo no ambiente de trabalho. A participação dos trabalhadores é essencial. Os trabalhadores é que sentem as dificuldades do seu ambiente de trabalho, então, tem que ouvi-los também. Tem que haver espaço de diálogo. Naquele exemplo que eu coloquei aqui, não deram espaço para conversar com o trabalhador e saber a dificuldade dele, o que poderia ser adaptado, em que a empresa poderia ajudá-lo. Ele trabalhava direito, a produção dele era boa, só havia essa dificuldade, e o banco negou-se a conversar sobre isso e jogou na sua cara o regulamento de pessoal e a legislação trabalhista sobre pontualidade, etc.

Então, isso é essencial e nós queremos chamar a atenção para esse ponto extremamente relevante.

Mais uma vez, agradeço o convite e parabenizo pela iniciativa. Esperamos que esta audiência pública propicie um diálogo mais efetivo por parte dos bancos sobre esse tema. Nós temos uma convenção coletiva com várias cláusulas acordadas. A nossa minuta é importante. A nossa reivindicação em relação ao tema dos PCDs é muito grande. Infelizmente, não conseguimos avançar em clausular os bancos nesse tema, e isso é um sintoma do trato, não colocando como prioridade essa temática que, eu acho, tem que estar na ordem do dia, e esta audiência pública está contribuindo para isso.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Márcio Jerry. Bloco/PCdoB - MA) - Agradecemos ao Mauro Salles Machado pela exposição.

Na sequência, vamos ouvir representantes do Sindicato dos Bancários, que vão dividir o tempo de 10 minutos. Falarão a Sra. Rafaella Gomes Freitas de Oliveira e a Sra. Vanessa Sobreira Pereira.

Antes, porém, eu convido a nossa querida Deputada Erika Kokay, autora do requerimento, a assumir a Presidência dos trabalhos.

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Passo a palavra à Sra. Rafaella Freitas de Oliveira, da FETEC - Centro Norte.

A SRA. RAFAELLA GOMES FREITAS DE OLIVEIRA - Boa tarde, Deputada Erika Kokay, membros da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e demais presentes.

Eu sou uma mulher branca, tenho pele clara, cabelos lisos até à altura do ombro, olhos castanhos e compleição média. Estou vestindo uma camiseta polo vermelha com gola e com a logo do Sindicato dos Bancários na altura do busto à esquerda.

Agradeço a oportunidade de estar aqui diante desta Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência para tratar de um tema tão importante e relevante como a gestão das pessoas com deficiência e neurodivergência, na Caixa Econômica Federal, banco do qual sou empregada, e no Banco do Brasil.

Nesse momento em que nós buscamos, todos os dias, assegurar uma sociedade mais inclusiva, e verdadeiramente inclusiva, é imprescindível que façamos debates sobre esses assuntos para que possamos assegurar o pleno exercício do direito a todas as pessoas, tanto no mercado de trabalho, quanto em suas vidas cotidianas. Nesse momento, é muito importante que esses espaços estejam abertos para que a sociedade possa contribuir com o debate e para que sejam incluídas as pessoas com deficiência e as pessoas com neurodivergência em todos os setores da vida social e produtiva, com o apoio da sociedade.

A neurodivergência é um termo utilizado para definir pessoas com funcionamento neurológico diferente daquele que a sociedade coloca como normal. Entre as neurodivergências mais conhecidas, há o transtorno do espectro autista e o transtorno de déficit de atenção com a hiperatividade. Porém, existem muitos outros, como dislexia, transtorno afetivo bipolar, transtorno de processamento sensorial e altas habilidades. Essas pessoas precisam ser ouvidas e precisam ser incluídas nas diversas esferas da sociedade. Reconhecer e valorizar essas diversidades é fundamental para a construção de uma sociedade inclusiva.

A maioria das neurodivergências não têm respaldo legal. No transtorno do espectro autista há essa vitória, mas precisamos construir o reconhecimento das necessidades das outras neurodivergências. Assegurar que todos tenham os recursos necessários para suas especificidades é uma responsabilidade que não é apenas moral, mas também é legal. Devemos evoluir nesse asseguramento e nesse respaldo para essas especificidades.

É importante ressaltar, neste momento, que o mercado de trabalho bancário vai apresentar diversos desafios para as pessoas com deficiência e neurodiversidades, principalmente, no que tange à acessibilidade e à igualdade de oportunidade. Então, é além das barreiras físicas que encontramos, é além das barreiras comunicacionais. Por exemplo, na Caixa Econômica não há intérpretes de LIBRAS para os empregados, apenas para os clientes. Então, quando um empregado vai participar de uma reunião menor, que não seja aquela institucional em que se faz uma *live* para todos os empregados, ele não tem o recurso de LIBRAS. Ele vai ter legenda ou leitura labial, e todo mundo sabe que, numa videoconferência, nem sempre isso vai ser viável, nem sempre isso vai ser possível.

Há também as barreiras atitudinais. O preconceito está enraizado em nossa sociedade e nós precisamos combatê-lo. Além disso, há casos, por exemplo, de empregados bancários que estão dentro do espectro autista, mas preferem não informar para não sofrer o preconceito, para não ser tratado de uma forma diferente. Para ele, o tratamento igualitário, apesar de ser extremamente prejudicial, é melhor do que o preconceito que ele vai receber. Ele não vai receber a equidade de que ele precisa. Ele vai receber preconceito. Então, ele esconde as suas necessidades. Todas essas barreiras prejudicam não só a construção social da carreira dessa pessoa, como também a comunicação com os colegas e todo o acesso à informação, às tecnologias e aos recursos tecnológicos disponíveis.

Socialmente, há um grande avanço com a Lei de Cotas, que coloca a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas, infelizmente, não garante dignidade para essa pessoa com deficiência que foi colocada no mercado de trabalho.

Um exemplo claro que tem acontecido hoje nas nossas instituições bancárias, tanto na Caixa quanto no Banco do Brasil, diz respeito à Lei nº 14.442, art. 75-F, que diz: *75 "Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto".* Hoje há negativas a colegas com esse pré-requisito, enquanto há colegas sem esses requisitos no teletrabalho. Somos todos empregados do banco. Portanto, todos deveriam ser colocados conforme essa legislação, e não de acordo com o gestor de cada unidade.

Agradeço a oportunidade de estar aqui. Reforço o compromisso do sindicato com essa causa. Juntos nós podemos fazer, sim, uma realidade inclusiva verdadeiramente, na qual todas as pessoas sejam respeitadas, independentemente das suas diferenças, de acordo com as suas qualificações e suas habilidades.

Agradeço. Boa tarde. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Vamos aplaudir sem fazer barulho. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Agradeço a fala da Rafaella Gomes e passo a palavra, para a conclusão do tempo, para Vanessa Sobreira Pereira.

A SRA. VANESSA SOBREIRA PEREIRA - Obrigada.

Queria saudar a todos os presentes e a Deputada e parabenizar esta Comissão.

Bom, gente, hoje no mercado de trabalho a inclusão e a diversidade têm tido muito destaque, seja porque querem fazer uma cultura organizacional mais inclusiva, seja pelas exigências de um perfil público mais variado, mas haver diversidade nas empresas não significa de fato inclusão. Veja o caso da Caixa Econômica Federal, que foi obrigada a contratar pessoas com deficiência para atingir os 5% da Lei de Cotas. Pelos dados da Relação Anual de Informações Sociais — RAIS de 2019, antes de ela ter sido obrigada, por determinação judicial, ela tinha 78.500 funcionários, sendo apenas 1.371 com deficiência, ou seja, 1,75% do total, e só atingiu os 5% em 2022, com 4.400 PCDs. A Caixa contratou essas pessoas com deficiência sem de fato incluí-las. Com os problemas que vivem no dia a dia, as PCDs se reuniram e construíram uma pauta de reivindicações, que a Caixa se recusou a negociar.

Eu queria me ater um pouquinho à questão dos neurodivergentes, especialmente dos autistas. O Instituto Inclusão Brasil estima que no Brasil haja 2 milhões de autistas — no mundo, são 70 milhões. Os números não são animadores aqui no Brasil. Em 2019, 85% dos adultos autistas estavam desempregados, em contraponto com uma média de 80% no mundo, conforme dados da Organização Mundial da Saúde.

Estudos apontam que a proporção de autistas no Brasil chega a 1 a cada grupo de 59 indivíduos, e muitos não são diagnosticados, são invisíveis, e que apenas 10% dos autistas leves conseguem chegar ao mercado de trabalho. Quando chegam, têm dificuldade de inserção profissional e muitas vezes encontram ambientes inadequados.

Melhorar a vida de um neurodivergente no ambiente de trabalho requer um ambiente inclusivo. Como incluir essas pessoas? Não é difícil, gente. A Caixa e o Banco do Brasil têm todas as condições para fazer essa inclusão, com uma educação que promova a sensibilização e a conscientização sobre neurodiversidades, todas — TDAH, disléxicos, TEA —, entre os funcionários. Por exemplo, poderiam fazer um *workshop* para educar as pessoas sobre as diferentes condições de neurodivergentes, suas características e como apoiar os colegas neurodivergentes.

Acomodações razoáveis: identificar quais adaptações podem ser necessárias para melhorar a experiência de um neurodivergente no trabalho — exemplo: ajuste no ambiente físico, horários flexíveis, alterações nas tarefas ou na comunicação; considerar que cada indivíduo é um, que cada autista é diferente: muitos têm sensibilidade a sons muito altos, então, devem ser disponibilizados fones de ouvido ou abafadores; deve haver um local com menos circulação de pessoas — hoje vemos, tanto na Caixa quanto no Banco do Brasil, locais de trabalho apinhados de trabalhadores, um em cima do outro praticamente; deve haver uma luminosidade adequada a quem tem sensibilidade à luz muito forte. Tudo isso pode ser adequado no ambiente de trabalho. Uma comunicação clara também é essencial: dar instruções e informações de forma clara e direta, evitar linguagem figurada ou ambígua, dar um *feedback* claro e construtivo, especificar o que vem sendo bem feito e dar sugestões para áreas que tenham que melhorar.

Estrutura e a rotina.

Estabelecer rotinas claras e consistentes no trabalho. Muitos neurodivergentes respondem bem quando há planejamento e são bons executores quando recebem o roteiro, sendo até mais eficientes, muitas vezes, que os neurotípicos.

Manter apoio social, promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, encorajar a interação social positiva entre os funcionários, evitando a exclusão ou o isolamento do funcionário do neurodivergente.

Então, muitas vezes os neurodivergentes podem ser mais eficientes que os neurotípicos que exercem as mesmas funções. Basta lhes dar um ambiente adequado de trabalho. Muitos deles têm hiperfoco, dão atenção a detalhes — lembro que cada pessoa é diferente.

Quero trazer mais um dado que eu acho importante: nos bancos, segundo dados de 2021, não deficientes são 96,3% dos trabalhadores, de forma geral, ou seja, não se atingiu a cota de 5%. As pessoas com deficiência habilitada ou os beneficiários reabilitados da Previdência Social, no total, representam 3,7%. A quantidade de pessoas com deficiência física é de 2,1%; com deficiência auditiva, de 0,4%; com deficiência visual, de 0,7%; mental múltipla: não pontuou; reabilitados, de 0,4%. Então, é necessário haver uma política de inclusão.

Reforço que a Caixa e o Banco do Brasil têm todas essas condições para promover a inclusão. Por isso estamos debatendo isto aqui. Gostaríamos muito de ser ouvidos, de fazer esse debate, para que essas pautas de reivindicações fossem atendidas.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Obrigada, Vanessa.

Passo a palavra à Sra. Priscilla Reis de Sá, do Movimento dos Neurodivergentes do Banco do Brasil.

Em seguida, passarei a palavra para a Larissa de Melo.

A SRA. PRISCILLA REIS DE SÁ - Boa tarde.

Meu nome é Priscilla Reis. Sou autista, TDAH, deficiente física, mãe e esposa de autistas, advogada e funcionária do Banco do Brasil há 17 anos.

Sou uma pessoa parda, tenho cabelos curtos e uso óculos.

Represento o Movimento dos Neurodivergentes do Banco do Brasil, um grupo independente, com membros em todos os Estados, feito por pessoas diversas, voluntárias e engajadas em transformar o banco.

Inicialmente, quero dizer que estou profundamente emocionada por este momento. Eu acho que ele é histórico e que colheremos frutos incríveis.

Quero agradecer à Dra. Larissa Melo, à Deputada Erika Kokay e a esta Casa pelo convite e pela oportunidade.

Quero agradecer também à presença da ANABB, na pessoa da Noemi Araújo.

Quero agradecer ao meu irmão, também neuroatípico, funcionário do BB e membro do nosso movimento no Comitê de Comunicação e Marketing, o Walter Américo, e à minha esposa, Marta Cristina, por estarem aqui comigo, e a todos os presentes.

No Banco do Brasil, segundo dados da CASSI — Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil de 2022, há algo em torno de 376 mil pessoas entre ativos, aposentados, pensionistas e familiares. Assim, estimando-se, pela consultoria feita pela Deloitte, que afirma haver entre 10% e 20% de neuroatípicos no mundo, no banco existe uma população entre 37 e 75 mil neurodivergentes. Desses, conforme os CDC — Centros de Controle e Prevenção de Doenças dos Estados Unidos, 2,7% são autistas, cerca de 10 mil no banco.

Desde janeiro deste ano temos uma nova Presidente, a Tarciana Medeiros, que abriu portas muito importantes. Hoje nós possuímos um departamento que trata da diversidade e que está criando estratégias para conectar e integrar funcionários e pensar em ações propositivas de inclusão e diversidade.

Acolher a demanda dos funcionários ativos e familiares, a escuta empática, além de corroborar com o lema *nada sobre nós sem nós*, são as primeiras ações que diretamente favorecem a redução da barreira atitudinal.

Por exemplo, no mês passado foi feita uma pesquisa, e os funcionários puderam falar se vivenciaram ou presenciaram alguma situação relacionada à neurodiversidade. Desde o mês de maio estão acontecendo reuniões com gerentes, diretores e a presidência, e funcionários neurodivergentes apresentaram falas muito importantes.

Hoje eu fui convidada pela Diretora da ANABB, Graça Machado — e recebi, com o coração alegre, o apoio dessa instituição —, para acompanhar a busca por um BB diverso e inclusivo.

Quero deixar o meu sincero agradecimento à Tarciana e à toda a equipe matricial de diversidade por nos notarem, por nos darem voz e pela busca para transformar o BB em diverso e adaptado.

Mas a nossa luta ainda tem um caminho muito grande pela frente. Não dá para sermos apenas não capacitistas, precisamos que todos sejam anticapacitistas. Isso quer dizer que precisamos de ações que busquem mudar o comportamento errado e alcançar resultados de equidade.

Vejam que, segundo dados de 2019 do IBGE, 85% dos autistas estão desempregados. Conforme um artigo científico sobre autismo no Brasil publicado neste ano, 71% dos pais renunciaram a seus planos para estimular seus filhos, e 67% têm dificuldades de encontrar tempo para relaxar.

Além disso, em uma enquete feita por membros do nosso movimento, 61% das mulheres sofrem algum tipo de assédio diretamente relacionado à sua neurodivergência. Os funcionários também relataram as consequências do capacitismo. Dentre tantas sequelas, destaco suicídio, depressão, ansiedade e síndrome do pânico, que acarretam afastamentos, gastos com médicos e remédios e indenizações. São despesas altas, mas evitáveis, tanto para a empresa quanto para o Estado.

Lembro ainda que um ambiente profissional saudável gera funcionários engajados e dispostos a irem além das suas responsabilidades, conforme uma pesquisa da Hay Group Brasil, publicada pela *Harvard Business Review*, em 2015, e que, de acordo uma pesquisa recente feita pela DDI, quando a diversidade ultrapassa 30%, a companhia tem lucros maiores.

Nós precisamos mudar essa situação.

Acredito que Banco do Brasil e a Caixa Econômica possuem uma responsabilidade social muito grande, primeiramente por possuírem uma população interna de deficientes e neurodivergentes gigante, e depois por serem exemplos de empresas com perfil público-privado, podendo influenciar todo o mercado profissional. Nossos empregadores devem mudar a cultura

assediadora, ouvir nossas queixas, enxergar nossas potencialidades, transformar a empresa em um ambiente realmente adaptado, inclusivo e diverso.

É preciso que haja campanhas de incentivo ao diagnóstico e desmistificação sobre as neurodivergências e que os assediadores sejam verdadeiramente punidos.

Necessitamos que os planos de saúde paguem todas as terapias indicadas pelos médicos, que haja programas de cuidados à saúde mental dos familiares dos neurodivergentes.

Precisamos que os órgãos fiscalizadores avaliem o cumprimento das leis, para que seja efetivo o número mínimo de cotistas.

Também penso que o sindicato e todas as entidades vinculadas aos bancos devem possuir ações de gerenciamento de acessibilidade e resolução de conflitos entre empregadores, PCDs e neurodivergentes. Por exemplo, é preciso haver nos sindicatos um comitê específico, com profissionais competentes e neurodivergentes, para acompanhar as ações das empresas sobre inclusão e acolhimento, além de orientar, acompanhar e tentar resolver problemas relacionados a essas questões.

Acredito que o Congresso Nacional tem o potencial de mudar essa situação. Há muita coisa a fazer, e nós estamos aqui para auxiliá-los. Temos que ampliar o alcance das leis dos autistas aos outros neurodivergentes. Chega de brecha legal para assédio e capacitismo! Precisamos que o Congresso crie leis de incentivo à progressão profissional, para que as mesmas cotas de ingresso sejam exigidas também em todas as funções. Precisamos que os concursos para ingresso na carreira pública e internos, para promoção, sejam feitos por meio de provas com questões claras, adaptadas aos autistas.

Que tenhamos direito ao saque do FGTS para tratamentos, sem necessidade de judicializar.

Que possamos trabalhar em *home office* e flexibilizar o horário de almoço. Isso daria qualidade de vida e saúde ao trabalhador neurodiverso.

Precisamos ser incluídos no INSS como deficientes, para termos nosso direito à aposentadoria especial sem precisar da Justiça. A sugestão de um colega foi a de fazermos perícia de reconhecimento da deficiência assim que entrarmos na vida profissional ou quando acontecer a deficiência.

Não aceitamos mais que o capacitismo barre a nossa progressão profissional. Não aceitamos ser excluídos e diminuídos pela psicofobia. A deficiência não está em nós, mas na sociedade não adaptada ao diferente. Somos orgulhosamente neurodivergentes e podemos transformar a diversidade em inovação.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Agradeço à Priscilla pela fala.

Quero me autodescrever. Eu sou uma mulher branca, tenho os cabelos grisalhos na altura do pescoço, estou com óculos de aro azul e um vestido colorido. Estou na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Atrás de mim há uma Bandeira do Brasil. Estou me guiando por um computador, que está à minha frente, com o roteiro desta audiência pública. Eu me chamo Erika Kokay.

Concedo agora a palavra à Sra. Larissa Argenta Ferreira de Melo, advogada, bancária da Caixa Econômica Federal e Presidenta da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Autismo da OAB-DF, Subseção de Taguatinga.

Em seguida ouviremos Danielle Olivares.

A SRA. LARISSA ARGENTA FERREIRA DE MELO - Boa tarde a todos.

Eu me chamo Larissa Argenta Ferreira de Melo, sou autista com altas habilidades, com as comorbidades de TDAH e transtorno do processamento sensorial.

Eu sou uma mulher branca, tenho cabelos loiros, longos e lisos e estou trajando um vestido azul longo.

Inicialmente, eu gostaria de agradecer à Deputada Erika Kokay por ter nos recebido, por ter acolhido esta nossa demanda e por ter possibilitado a realização desta audiência pública, para que nós possamos, neste ambiente de discussão das legislações necessárias para a sociedade, trazer a demanda de uma forma mais clara, para que as pessoas tenham conhecimento do contexto do que acontece hoje no universo bancário em relação aos neurodivergentes.

Como foi dito pela Deputada Erika Kokay, eu sou bancária da Caixa Econômica Federal há 17 anos e sou advogada, mas, neste momento, eu não queria me colocar aqui em nenhum desses papéis. Neste momento, acho que o mais importante é contar para vocês um pouco da minha história dentro do banco, para que vocês entendam a saga de um neurodivergente dentro de uma instituição bancária. Vamos considerar isso em um prazo de 17 anos.

Eu tenho 38 anos de idade e, quando entrei na Caixa Econômica, aos 21 anos de idade, já fui alocada para uma atividade em que precisei de algumas adaptações. Naquele momento, eu tinha o diagnóstico de transtorno bipolar, ou seja, desde aquele

momento eu já me enquadrava como neurodivergente. O diagnóstico de transtorno bipolar — transtorno afetivo bipolar na época — era muito desconhecido. Então, entende-se que foi muito difícil viver tudo isso dentro da empresa durante todo esse tempo. Sofri uma série de questões, uma série de assédios, uma série de dificuldades. O que eu tenho para dizer a vocês a respeito desta primeira parte da história? Não foi fácil sobreviver no sistema financeiro sendo neurodivergente, foi sofrido. Eu tenho diversos episódios de internações psiquiátricas, eu tenho quatro tentativas de suicídio. Foi muito complicado.

Se em algum momento eu me emocionar, peço desculpas a vocês. Isso acontece porque estamos falando da minha história, que é bastante complicada.

Nesses 17 anos, eu sobrevivi dentro da empresa participando do sistema que a empresa oferecia em todos os momentos. Dentro da Caixa Econômica nós temos regras de promoção, via processo seletivo interno. Então, todas as promoções que eu obtive na empresa foram via processo seletivo interno, sem nenhum tipo de adaptação ou avaliação específica para neurodivergentes. Mesmo assim, eu consegui ascensões funcionais durante toda a minha carreira em processos seletivos. Durante todo esse período em que obtive essas ascensões tive um grande problema: consegui as ascensões, mas não consegui as manutenções. Então, a minha carreira na Caixa Econômica é uma carreira de altos e baixos em funções técnicas e gerenciais. Eu entrava nas funções, começava a executá-las, e as pessoas gostavam muito do trabalho por mim desempenhado, até porque eu tenho hiperfoco e altas habilidades na resolução de problemas complexos, ou seja, se houvesse um problema a ser resolvido e ninguém sabia o que fazer, a Larissa fazia. Vou ilustrar: quando estourou a pandemia, houve a necessidade da criação de um grupo de trabalho dentro da Caixa Econômica para tratar do auxílio emergencial. Eu fui conduzida à gestão de uma equipe com 58 pessoas, sem nenhuma função. Então, eu gerenciei a equipe com a função de assistente, porque essa é a realidade dentro da empresa. Naquele momento, o que era necessário? Fazer o que deveria ser feito, e foi isso o que eu fiz naquela ocasião.

Eu gostaria de trazer para vocês também uma questão mais recente, que se relaciona à última gestão da empresa, no Governo anterior, vinculada ao Presidente Pedro Guimarães. No último ano, eu trabalhava na Caixa Seguridade, cedida pela Caixa, e exercia uma função vinculada à alta gestão da empresa. Eu sofri diversos assédios morais. Foi a pior experiência da minha vida dentro da Caixa Econômica. Eu fui assediada moralmente. Trabalhei durante 8 meses naquela função e durante todo esse tempo eu ouvi críticas em relação à minha roupa, em relação à minha dispersão, em relação a não conseguir ler, entender e adivinhar o que as pessoas gostariam. Eu ouvi inclusive a seguinte frase, que tenho certeza de que os outros neurodivergentes ouviram também: *"Para você ser boa, você tem que melhorar muito. Para você ser boa, você tem que melhorar muito"*. Lembro que tenho um histórico de altas habilidades, de funções gerenciais, e eu precisei ouvir isso. A situação foi tão desgastante para mim, que, após agosto do ano passado, tive uma reação aguda ao estresse e fiquei 6 meses afastada da empresa, período no qual fui investigar qual era realmente a questão que eu tinha e descobri que era uma pessoa autista.

Aí tudo fez sentido para mim, na minha esfera pessoal. A primeira coisa que eu ouvi da médica, da minha terapeuta na época, foi o seguinte: *"Larissa, você vai ter coragem de assumir o seu diagnóstico? A partir do momento em que você assumir o seu diagnóstico, você não vai conseguir mais nada dentro da empresa"*. Qual foi a minha posição? Eu falei: *"Eu não posso não assumir o que eu sou. Se eu sou uma pessoa autista, eu preciso saber quem também é, porque nós precisamos ocupar nosso espaço dentro da empresa"*.

Depois de três PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, voltei para a empresa, que me considerou inapta para a função que eu exercia — na época era uma função de assessoramento, para a qual fui aprovada em um PSI, quando disputei a vaga com 158 pessoas e fui a única aprovada. Eu não conseguia voltar a trabalhar. No primeiro dia em que voltei — sem maiores detalhes sobre essa questão —, eu coloquei a minha condição de autista e fui imediatamente descomissionada e encostada.

Esta é a minha realidade na Caixa até hoje. Eu queria muito trazer para vocês essa questão. Eu fui encaminhada para a área de pessoas descomissionadas e encostadas, sem nenhuma atividade, fazendo trabalho remoto, porque eu briguei por isso. Esta é a minha realidade hoje na empresa. Eu não estou falando de algo que já aconteceu, estou falando de hoje. Meu salário à época era de 16 mil reais, e no último mês eu recebi 2.800 reais. Lembro que o plano de saúde não custeava quase nenhuma terapia de autista. Então, eu tive que cotizar com toda a minha família e com amigos para buscar o meu tratamento, porque o plano não custeava a terapia. Eu tive que pagar por fora. Nem o médico psiquiatra que era credenciado quis me atender. Não havia médico para me atender, e eu tive que pagar por fora. Então, foi uma dor.

Quando sofremos uma dor, não podemos nos colocar na condição de vítimas. Nós neurodivergentes não somos vítimas. Temos muitas habilidades, que, se fossem aproveitadas, como o Google aproveita, como o Vale do Silício aproveita, haveria uma inovação muito grande dentro do sistema bancário, que as pessoas não estão prontas para perceber. As pessoas

pretendem nos enquadrar num sistema normótico, na normose de que só quem é padronizado serve. O padrão mantém a sociedade como ela é, a divergência, a diferença gera mudança, gera crescimento.

Eu fico muito feliz de ver, quando chego hoje à Caixa Econômica, painéis onde estão escritas as palavras "diversidade" e "inclusão". Eu acho que nós estamos agora num grande momento para fazer uma nova história para pessoas como eu, como todos os neurodivergentes.

Sou neurodivergente, hoje, autista, com muito orgulho de ser autista. E o que eu fiz com meu autismo, que a Caixa não quis aproveitar até o momento ou não soube ou ainda não tinha construído uma política?

Vamos partir do pressuposto de que vimos de uma transição de governo. Eu trabalhava diretamente vinculada à gestão anterior, que foi muito complicada, foi uma gestão assediadora. Sabemos o que está acontecendo na sociedade, eu não preciso dizer mais nada em relação à gestão anterior do Pedro Guimarães.

O que eu fiz com o fato de ser autista? Eu fui buscar tudo que existia no mundo para tratar um autista. Usei todo o meu hiperfoco para descobrir como o autista pode viver no mundo: direito à saúde, direito à educação, direitos. Fui pesquisar legislações e, com base nessa história, comecei a me especializar no direito da pessoa autista. Recebi com gratidão a Presidência da Comissão do Direito da Pessoa Autista da OAB, Subseção Taguatinga, que foi criada para mim. Já publiquei três artigos a respeito do TEA, não do autismo, mas do transtorno do espectro autista, do ser autista, para que as pessoas tivessem conhecimento do que é ser autista. A maior dificuldade que percebemos é o desconhecimento do que somos. O desconhecimento gera preconceito, e esse preconceito é capacitista e nos impede de progredir.

Não podemos nem assumir o que somos porque, a partir do momento em que assumimos, sofremos retaliação. É como se o seu histórico não existisse, é como se a sua natureza não mais existisse. "*É autista? Então, é deficiente.*" Essa é a associação imediata. "*É deficiente? Então, vamos encostar a pessoa em qualquer lugar para não dar trabalho, porque o deficiente não rende e não se enquadra no padrão.*"

Quero mostrar para vocês hoje a minha vida fora da Caixa e a minha vida dentro da Caixa. Hoje, sou uma técnica bancária, nova, descomissionada, sem nenhum tipo de função dentro da empresa. Paralelamente, eu não consigo participar de nenhum processo seletivo, porque eu não pontuo. Na Caixa Econômica, a experiência profissional e funcional prescreve em 5 anos. Então, prescreveram meus 12 anos de Caixa Econômica. Eu sou reabilitada, sem que um programa de reabilitação ocupacional esteja vigente no momento. Eu gosto de trazer essa história, mas não faço isso para buscar culpados. Não existem culpados, existem vítimas e protagonistas. Eu acredito que todos nós que aqui estamos e que tivemos oportunidade de ouvir essa história devemos pegar esse conhecimento para construir uma nova realidade para os neurodivergentes dentro da empresa. Eu estou muito feliz de saber que hoje, na Caixa Econômica, existe inclusão, diversidade, valorização do diferente.

Eu me coloco à disposição.

Encerrando minha carreira na Caixa daqui a alguns anos, eu quero viver e ver o neurodivergente e o autista sendo valorizados. Tenho certeza de que, no momento em que houver uma gestão de pessoas adequada ao perfil dos neurodivergentes, nós vamos ter grandes realizações no sistema bancário. Só precisamos de oportunidade.

Gratidão pela oportunidade de falar aqui com vocês. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. Bloco/PT - DF) - Nós agradecemos à Larissa, que foi uma das provocadoras desta audiência pública para discutirmos a situação dos neurodivergentes dentro das instituições financeiras, onde há um assédio moral organizacional, eu diria, em função das exigências, das metas, da automação que se estabelece em grande medida no trabalho bancário. Portanto, é muito importante fazermos essa discussão.

Várias propostas foram apresentadas aqui. A nossa ideia é marcar um encontro com as Presidências da Caixa e do Banco do Brasil, para que possamos apresentar essas sugestões. É preciso criar uma política de combate ao assédio, de prevenção, de promoção de um bem viver no trabalho. É preciso reafirmar a nossa humanidade, não açoitar a própria humanidade. É preciso existir um processo de prevenção, de promoção do bem viver no local de trabalho e, ao mesmo tempo, de averiguação de forma absolutamente isenta de todas as denúncias de assédio.

Penso que a discussão do assédio moral sobre pessoas neurodivergentes e pessoas com deficiência deve ter um recorte próprio, porque ela exige um processo de prevenção e uma série de adaptações. Por exemplo, várias pessoas com deficiência têm muita dificuldade de conseguir *home office*, porque há prioridades, mas fica a critério do gestor escolher quais são as prioridades. Então, é preciso assegurar o direito ao trabalho *home office*.

Aqui nós temos a pauta apresentada pelo sindicato, a ser negociada com a Caixa, que fala do reembolso do transporte. Existem planos de autogestão, tanto na Caixa quanto no Banco do Brasil. Portanto, é possível fazer uma discussão para as

terapias, para o reembolso de medicações, ou seja, fazer normas para os planos de autogestão, na perspectiva de trabalhar com a acessibilidade, a inclusão, a equidade. Eu diria que isso é absolutamente fundamental.

A Larissa, a Priscilla e outras pessoas que estão conosco nesta audiência falaram que não se pode apenas assegurar o acesso à empresa, é preciso criar uma política para assegurar acesso aos cargos comissionados na ascensão. Senão, após o acesso à empresa, há um congelamento da vida funcional. Hoje, o plano de carreira foi transformado por cargos, então não se valoriza mais a antiguidade, como acontecia anteriormente nessas instituições. A pessoa tem um cargo. Ela ganha 3 mil reais, mas passa a ganhar 20 mil reais ou 15 mil reais porque assume determinado cargo. Se a pessoa perde seu cargo, ela perde o emprego dentro do emprego. A Larissa contou que ganhava 16 mil reais e, de repente, passou a ganhar pouco mais de 2 mil reais. Então, a pessoa tem uma modificação abrupta na sua vida, na forma como organiza a sua vida. Quando falamos de acessibilidade, estamos falando de comunicação simples. Todo processo seletivo tem que ter comunicação simples. Não pode haver qualquer tipo de comunicação que não seja... Simples não significa simplório. Uma comunicação simples é aquela que possa ser universalmente entendida, cumprindo a sua função. Então, é necessário empregar uma comunicação simples, uma tecnologia assistiva, uma série de processos. As empresas precisam ter comprometimento para desenvolver isso.

E, fundamentalmente, isso que a Priscilla falava do *"nada sobre nós sem nós"* é o que resgata a cidadania plena, é o que resgata a condição humana, que é o espaço de fala, o espaço de dizer como me dói a organização do trabalho que está posta, para que se possa ter a validação das falas. As falas, muitas vezes, não são validadas. Fala-se de muitas formas, fala-se com as mãos, fala-se com a dor, fala-se com o silêncio, fala-se com o corpo.

Há que se estabelecer os espaços, os espaços de fala. E eu penso que seria importante se pudéssemos construir observatórios, que são empresas nacionais, são empresas que têm uma diversidade muito grande porque estão em todos os cantos do País. Então, ser bancário do Banco do Brasil ou da Caixa no interior de um Estado é diferente de ser bancário numa capital, por várias coisas, pela diversidade regional que se carrega. É preciso que se tenha também adaptação.

Aqui já foi falado pelo representante dos trabalhadores e das trabalhadoras que é a empresa que tem de se adaptar, é a sociedade que tem de se adaptar porque, em verdade, nós temos singularidades. Cada ser humano é singular. E nós temos que ter desenhos universais. Desenhos universais não apenas arquitetônicos, mas de procedimentos, de fluxos de comunicação para que a empresa se adapte às pessoas, e não as pessoas se adaptem a ela. Às vezes, as pessoas se adaptam com muito sofrimento e, em verdade, não conseguem adaptar-se, mas forçam determinados tipos de comportamentos, de atitudes, de ações que não estão brotando da sua própria existência, mas que são impostos.

É como disse a Larissa: há tanta norma, há tanta normatização das pessoas, que se cria uma condição de normótico, ou seja, a normalidade que se impõe e adquire características neuróticas. Então, tem-se uma normatização e uma condição de produção de normóticos no próprio ambiente de trabalho, que deve ser o lugar onde nos encontramos. Eu sempre penso que o trabalho é muito estruturante, o como nós trabalhamos. Nós carregamos as marcas de como trabalhamos para outras esferas das nossas próprias vidas. E é uma das atividades mais permanentes da nossa existência. Como dizia Faulkner, dia após dia, semana após semana, mês após mês, décadas após décadas, nós trabalhamos.

E muitas vezes, a nossa vida, quando entramos numa instituição, a nossa vida está de um jeito, e daqui a pouco ela está de outro jeito, e continuamos trabalhando e, às vezes, trabalhando da mesma forma. E é uma forma em que não temos a participação que deveríamos ter para a construção da organização do trabalho, apenas é como se você fosse um instrumento, um apêndice de máquinas ou coisa parecida. Isso, nos bancos, provoca uma série de sofrimentos. Há sofrimento no trabalho bancário, pelo assédio das metas, pelo assédio organizacional, da organização do trabalho, independentemente das relações interpessoais.

Quando falamos de neurodivergentes, nós estamos falando — e aqui já foi dito por vocês — de um estigma e de uma discriminação que leva o assédio para as relações interpessoais também, para além do assédio inominado, do assédio pela organização do próprio trabalho.

Então é preciso que nós, a partir desta audiência, possamos fazer um documento com a síntese do que foi posto aqui, com as reivindicações, inclusive, eu vou repetir, de planos de saúde, porque aí não é uma discussão com os planos de saúde. Trata-se de uma discussão da saúde do trabalhador em empresas que tenham autogestão, planos de saúde de autogestão, que podem traçar perfis epidemiológicos, que podem fazer políticas de prevenção, porque existem instituições de saúde complementar que são de autogestão. Então, é possível avançar nos planos de saúde, nas negociações com a empresa, para que tenhamos as terapias. Aliás, derrubamos aqui rol taxativo, possibilitando inclusive isso. Antes, com o rol taxativo, havia muito engessamento. Agora é possível fazer essas discussões.

Enfim, eu queria dizer que são essas discussões que queremos fazer e levar adiante as propostas.

Quero passar a palavra à Danielle Olivares Corrêa, que vai comunicar-se conosco de forma virtual. Ela é Vice-Coordenadora Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho e está representando o Ministério Público do Trabalho. Aliás, eu gostaria de reafirmar aqui a parceria e a atuação do Ministério Público do Trabalho, que tem sido uma parceria que faz com que tenhamos mais inclusão. E quero dizer que inclusão não é um conceito apenas formal. Na Caixa, por exemplo, houve necessidade de se entrar na Justiça para que a cota fosse cumprida. Porém, isso não basta. Não basta o ingresso de ações, deve haver essa construção nos locais de trabalho, com todas as tecnologias a serem disponibilizadas, as adaptações ergonômicas a serem efetivadas, para que se tenha, enfim, as potencialidades sendo desenvolvidas, senão ocorre muito sofrimento, sofrimento de quem é excluído. E essa exclusão, provocada pela própria empresa, faz com que as pessoas se sintam responsáveis pela sua própria exclusão — e é outra forma de dominação e de violação de direitos muito intensa as pessoas se sentirem responsabilizadas pelo sofrimento que têm, e não a organização do trabalho e a responsabilização da própria empresa.

Então, passo a palavra à Danielle Olivares Corrêa, Vice-Coordenadora Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.

Faço o registro da presença e também convido para presidir esta audiência o Deputado Léo Prates, do PDT da Bahia.

Tem a palavra a Danielle.

A SRA. DANIELLE OLIVARES CORRÊA - Boa tarde a todos e a todas. Primeiro, vou fazer a autodescrição: sou uma mulher branca, tenho cabelos longos compridos e castanho-escuros; tenho olhos castanho-escuros; estou usando óculos; estou em ambiente televirtual em um escritório.

Eu gostaria de cumprimentar a Exma. Sra. Deputada Federal Erika Kokay, na pessoa de quem cumprimento todos os demais Parlamentares presentes nesta audiência pública. E quero parabenizá-la pela iniciativa, pela discussão tão importante que está sendo travada nesta tarde.

O meu nome é Danielle Olivares Corrêa, sou Procuradora do Trabalho e, atualmente, como a Deputada anunciou, Vice-Coordenadora Nacional da Igualdade e também Gerente Nacional do Projeto de Inclusão e Acessibilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados no Mercado Formal de Trabalho.

Eu gostaria de iniciar falando um pouquinho sobre a igualdade, porque o Ministério Público já ajuizou três ações civis públicas, que tramitaram em face da Caixa Econômica; outras ações civis públicas também foram ajuizadas em face do Banco do Brasil, além de um TAC firmado e mais uma investigação que está em tramitação neste momento.

Por que eu quero falar desse princípio da igualdade? E vou fechar falando da questão da equidade e dessa questão da quebra de barreiras.

A nossa lei e a Constituição Federal preveem uma série de direitos, tais como igualdade, não discriminação, enfim, uma série de direitos que, na verdade, precisam ter concretude. De nada adianta estarem previstos na Constituição, no Tratado Internacional das Pessoas com Deficiência, na Lei Brasileira de Inclusão, se não houver, de fato, concretude para o estabelecimento desses direitos.

Então, quando se fala em igualdade na Constituição Federal, pensamos em uma igualdade material, uma igualdade real. Para que ela aconteça, como diz aquele jargão, é preciso "*tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades*". E por quê? Para que haja equidade, para que esse tratamento seja adequado a cada individualidade, para que cada indivíduo possa exercer e gozar seus direitos de fato e em igualdade de condições com as demais pessoas.

Não obstante, sabemos que a Constituição Federal traz os princípios fundantes da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, trazendo então esse equilíbrio que deve haver entre o capital e o trabalho, para que a pessoa possa atingir essa dignidade através da conquista de direitos sociais que são básicos: direito à educação, direito à saúde e direito ao trabalho.

A Constituição traz ainda como objetivo fundamental da nossa República ter uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceito e nenhuma forma de discriminação, o que inclui, por óbvio, as pessoas com deficiência. Somos signatários da Convenção nº 111 da OIT, tratado internacional que trata da não discriminação nas relações de trabalho. Então, muito antes do Tratado Internacional das Pessoas com Deficiência e muito antes da Lei Brasileira de Inclusão, já havia essa ação afirmativa, que cuidava das cotas da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tentando assim trazer a igualdade que está lá preconizada como direito fundamental na Constituição.

Porém, passados quase 30 anos, até hoje vemos que as empresas, de forma geral, não cumprem a cota. Elas alegam uma série de dificuldades e não cumprem a cota. E aí essas situações são judicializadas, o Ministério Público ajuíza ações

civis públicas, que são julgadas procedentes, executadas, mas as empresas continuam não cumprindo essa cota. O que está faltando, então?

Sabemos que o conceito da pessoa com deficiência está em constante evolução. Então, com advento de um tratado internacional, partimos de um sistema eminentemente médico para outra concepção, que é biopsicossocial. E aí trazemos a seguinte questão: a deficiência não está na pessoa, não é inerente à pessoa, ela está na interação dessa pessoa com o meio, na interação dessa pessoa com sociedade, com as barreiras que existem na sociedade. É aí que está a deficiência. Hoje, esse conceito de barreiras passou a ter suma importância. E, se a sociedade não aprender e não compreender o que são as barreiras que impedem essas pessoas de exercer os seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas, nós jamais vamos conseguir cumprir a cota e jamais haverá inclusão. Então, é necessário que todos, de um modo geral, mudem a forma de ver a pessoa com deficiência e a vejam não como aquela pessoa que precisa de uma ajuda, não como aquela pessoa que precisa da caridade, mas sim como uma pessoa que é independente, como uma pessoa que é competente, que é capaz, que pode produzir tanto quanto qualquer outra pessoa, desde que seja tratada com a equidade que a Constituição lhe garante, desde que seja tratada com a observância das adaptações razoáveis, com a acessibilidade adequada no ambiente de trabalho. E, quando pensamos em acessibilidade, temos que pensar em todo um sistema de quebra de barreiras.

Aí, nós vamos falar do desenho universal, como bem pontuou a Deputada Erika Kokay. Na verdade, quando pensamos no desenho universal, temos que pensar no todo. Toda e qualquer concepção de produto, de tudo tem que ser feita para todos, indistintamente para todos, tem que ser pensada para todos. Quando falamos do desenho universal, queremos justamente promover essa inclusão, essa acessibilidade de todas as pessoas. Isso tem que estar também no ambiente de trabalho, não só em relação às barreiras físicas, que são as barreiras arquitetônicas que todo mundo enxerga de forma muito fácil, mas, principalmente, em relação às barreiras da comunicação, que impedem esse trabalhador de ser ouvido, que impedem esse trabalhador de executar as suas tarefas com qualidade, que fazem com que esse trabalhador se sinta excluído daquele ambiente de trabalho.

Há também as barreiras atitudinais, que, infelizmente, são gravadas numa cultura de assistencialismo que nós temos e que não enxerga essa pessoa como uma pessoa capaz de produzir. E, pelo desconhecimento de como tratar essa pessoa, ela acaba ficando invisibilizada naquele ambiente de trabalho e excluída. Então, o assédio que existe no ambiente de trabalho em relação às pessoas com deficiência é muito grave e é constante.

Também foi muito bem pontuado pela Deputada que a questão do assédio moral para as pessoas com deficiência tem um recorte especial, e tem mesmo, porque ela tem um recorte na discriminação e nessa cultura do assistencialismo, nessa cultura da invisibilidade, porque as pessoas não sabem lidar com aquilo que não conhecem. Em vez de estabelecerem um comitê interno que tenha pessoas com deficiência integrantes também, para ajudar nas políticas de gestão empresarial que facilitem a inclusão, eles tentam promover a inclusão sem ouvir aqueles que realmente poderiam dar uma ideia e falar da necessidade que têm para a adequação daquele ambiente de trabalho.

Então, o que nós percebemos hoje é que para haver o cumprimento da cota, necessariamente terá que haver a inclusão no ambiente de trabalho, necessariamente terá que haver acessibilidade no ambiente de trabalho, necessariamente terá que haver quebra de barreira atitudinal no ambiente de trabalho e uma gestão de fato voltada para incluir e promover equidade no tratamento entre os empregados.

Porque, por exemplo, se o estabelecimento da remuneração dos bancários se dá em relação ao cumprimento das metas, e aquele trabalhador está numa agência que está no limiar da meta a ser cumprida, ou essa meta passa a não ser cumprida, ou eles não conseguem cumprir, aquele trabalhador vai ser excluído daquele ambiente de trabalho pelos próprios colegas. Então, na verdade, esse é um sistema pernicioso, é um sistema que adoce as pessoas. Porque aquele trabalhador que está ali já vai ser excluído pelos próprios colegas, em razão do próprio sistema de gestão de metas.

É preciso se pensar em uma política de equidade para trazer para cada unidade bancária e para cada setor uma forma de tratamento por equidade, para que todos esses trabalhadores possam receber a sua remuneração de forma justa. Esses trabalhadores, quando ingressam na rede bancária — e isso está no art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão —, eles têm direito a ter um ambiente acessível e inclusivo. Eles têm direito a participar dos processos de carreira dentro da empresa, dos processos de promoção na carreira. Eles têm direito de participar das capacitações dentro das empresas. Isso tudo isso está na lei. Isso tudo está positivado e, hoje, atualmente, é norma com *status* constitucional.

O Tratado Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, cujas disciplinas legislativas a Lei Brasileira de Inclusão praticamente reproduziu, hoje tem *status* de norma constitucional. Porém, o que nós vemos? Na prática, nós não vemos concretude dessas normas. Embora o Ministério Público atualmente já até tenha ação julgada e outras com acordos feitos no Tribunal Superior do Trabalho, hoje, nós temos inquérito que investiga justamente a acessibilidade no ambiente laboral bancário.

Por quê? Porque esses trabalhadores estão sendo assediados, seja pela falta de trabalho, seja pela falta de incentivo, seja pela baixa remuneração, seja pela perda de um cargo importante e diminuição da remuneração. Tudo isso é forma de assédio, e é um assédio que ocorre diuturnamente e que afasta essas pessoas desse posto de trabalho, porque ou elas adoecem ou elas mesmas pedem demissão, ou elas não cumprem as metas e acabam sendo demitidas pelo próprio banco. Então, quando o banco vai cumprir essa cota? Não vai cumprir.

Enquanto não houver de fato um ambiente acessível e inclusivo, ele não cumpre a cota. Então, é preciso, e esta audiência é importante por isso, que se levantem os pontos frágeis da gestão administrativa do banco no sentido de colocar uma política de equidade para que essas pessoas de fato possam ter igualdade dentro daquele ambiente de trabalho. E, como eu falei no começo, essa igualdade já está prevista muito antes do tratado, mas precisa ser colocada em prática. E é com ações como essa que nós conseguimos movimentar a sociedade e a ordem econômica nesse sentido, para que mude a forma de trabalho, para que mude de forma que essas pessoas consigam obter exatamente os mesmos direitos e usufruir os mesmos direitos que os demais trabalhadores e em igualdade de condições com os demais trabalhadores.

Essa é a minha fala. Depois eu voltarei para fazer as considerações finais.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

O SR. PRESIDENTE (Léo Prates. Bloco/PDT - BA) - Muito boa-tarde a todos.

Queria agradecer à Danielle Corrêa, que acaba de falar. Gostei muito da palestra.

Queria também convidar a Deputada Amália Barros para assumir aqui a Presidência. Vai acontecer a abertura de uma reunião de Comissão, e eu fui convocado agora.

Deputada Amália, faltam as considerações finais da Mesa.

Queria agradecer também à Mesa pelo importante debate feito aqui na Câmara dos Deputados e dizer que seguimos juntos na luta. Nada sobre nós sem nós.

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Boa tarde a todos. Eu sou Amália Barros, Deputada Federal de Mato Grosso. Tenho 38 anos, sou uma pessoa de pele clara, cabelos castanhos um pouco abaixo dos ombros, olhos castanhos — um dos meus olhos é uma prótese ocular. Sou a única Parlamentar com deficiência desta legislatura. Visto agora uma jaqueta *jeans*, um vestido branco com listas pretas, um tênis preto com uma faixa branca, e o meu sinal em LIBRAS é a mão esquerda na frente de um dos olhos.

Passo agora a conduzir esta audiência pública junto de vocês. Quero dizer que é uma alegria muito grande estar aqui e poder participar desta reunião.

Vamos passar agora às considerações finais.

Concedo a palavra à Rafaella, pelo prazo de 3 minutos.

Fique à vontade, Rafaella.

A SRA. RAFAELLA GOMES FREITAS DE OLIVEIRA - Obrigada, Deputada. É um orgulho compor a Mesa com a senhora.

Nas minhas considerações finais, eu gostaria de ressaltar que a acessibilidade, a inclusão e a igualdade não podem ser vistas como uma opção, como o cumprimento de uma obrigação legal, e sim como uma medida essencial para o pleno exercício de direito e desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência e neurodivergência.

É necessária a adoção de medidas efetivas para garantir essa acessibilidade, essa igualdade de oportunidade a todos os colaboradores das empresas, no caso, da Caixa Econômica e do Banco do Brasil, sobre os quais estamos conversando neste momento, assegurando a disponibilização de recursos tecnológicos adequados, a adaptação física das unidades, a formação e a sensibilização dos demais empregados. Isso é algo essencial para o fortalecimento dessas políticas de inclusão.

É imprescindível que essas medidas tenham um acompanhamento constante e adequado para se identificarem eventuais *gaps*, garantindo-se, assim, soluções eficazes para essa inclusão plena. É preciso averiguar e garantir, por exemplo, que os empregados com deficiência e neurodivergência estejam em colocações condizentes com suas qualificações e tempo na empresa, na mesma proporção que os empregados sem deficiência e neurotípicos.

Esta Comissão desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão e da garantia dos direitos desses profissionais. É com esse trabalho conjunto e colaborativo que poderemos fazer com que a sociedade avance na construção de uma sociedade inclusiva, de um ambiente bancário profissional, acessível, igualitário e inclusivo para todos e todas.

Concluo, reforçando que a inclusão desses profissionais não é apenas um quesito de responsabilidade social, mas também o respeito à diversidade e o cumprimento da legislação.

Quero agradecer novamente o tempo, a presença e a disponibilidade desse espaço para fazermos este debate tão necessário na nossa sociedade.

Muito obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Parabéns pela sua exposição!

Passo a palavra, de forma remota, ao Sr. Mauro Salles Machado, pelo tempo de 3 minutos. Fique à vontade.

O SR. MAURO SALLES MACHADO - Obrigado, Deputada.

A mensagem da nossa reunião é não tratar as pessoas com deficiência ou neurodivergentes como doentes e sim como sujeitos sociais e de direitos. Temos direitos! E os bancos precisam cumprir a lei. Além de cumprir a Lei de Cotas, os bancos têm que ter uma política de gestão que acolha efetivamente esses PCDs e os neurodivergentes. Não é uma concessão, como foi falado, não é uma caridade, não é uma dádiva das empresas, dos bancos, especialmente, mas é uma obrigação não discriminar, é uma obrigação garantir condições de trabalho digno, e é relevante ouvir os trabalhadores, na construção dessas políticas.

Essa é a mensagem e esta audiência pode dar o impulso para cobrar das empresas, dos bancos, especialmente do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que são empresas públicas, que se reportem à sociedade brasileira, que é, em última análise, quem os sustenta — o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal são empresas do povo brasileiro —, que deem o exemplo e criem uma política de gestão efetiva, porque não dá mais para ficar usando o Judiciário para impor questões que são direitos das pessoas humanas. Isso não pode mais acontecer.

Eu acho que esta audiência pública pode nos ajudar a enquadrar essas empresas para que respeitem as pessoas com deficiência, respeitem os neurodivergentes como pessoas com direitos, como sujeitos sociais.

Mais uma vez, parabênzo a iniciativa e agradeço o convite, em nome da CONTRAF-CUT.

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Muito obrigada, Sr. Mauro.

Passo a palavra à Sra. Vanessa Sobreira Pereira, por 3 minutos.

A SRA. VANESSA SOBREIRA PEREIRA - Pessoal, dando continuidade ao que a Rafaella falou, eu não me apresentei, adequadamente, e gostaria de me apresentar. Eu sou Vanessa, Secretária de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato dos Bancários. Eu tenho cabelos vermelhos. Estou usando óculos, batom vermelho e um vestido preto. Tenho a pele clara e os olhos verdes.

Eu sou mãe de autista, sou irmã de autista e sou tia de autista severo, nível 3, e sei bastante da vivência do dia a dia e qual é a dificuldade. Sinto-me muito honrada de estar aqui hoje, porque, a partir daqui, nós podemos construir organizações de trabalho que sejam, de fato, inclusivas. Eu penso nisso para o futuro do meu filho e para o futuro das crianças autistas nessa sociedade. Eu me refiro a uma organização de trabalho que não tente colocar as pessoas em caixinhas, porque as pessoas não são quadradas para se encaixar em caixinhas. Cada um é de um jeito e temos que valorizar a subjetividade. E é a empresa, como bem disse o Mauro, que deve se adaptar às pessoas e não as pessoas à empresa. Não são os CPFs que têm que se adequar ao CNPJ, o CNPJ é repleto de CPFs e as pessoas é que têm que ser valorizadas, não é a pessoa jurídica que deve ser valorizada.

Então, nós nos comprometemos com a Deputada Erika a construir uma pauta de reivindicações, como foi falado aqui, com um pouco das pautas que nós já temos. Vamos apresentá-las, juntamente com a Deputada, às direções do Banco do Brasil, da Caixa Econômica, falando tanto das pessoas com deficiência quanto dos neurodivergentes.

Então, essas são as minhas considerações finais.

Agradeço muito a oportunidade de estar nesta audiência pública de extrema importância.

Acredito que nós realmente, como bem disse a Larissa, estamos fazendo história aqui.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Obrigada, Vanessa. Parabéns pelas considerações!

Passo agora a palavra à Priscilla Reis de Sá, também pelo prazo de 3 minutos.

A SRA. PRISCILLA REIS DE SÁ - Novamente, na verdade, eu quero só agradecer. É com muita alegria que eu vivo esse momento. Ele é histórico. Se falassem para mim, há 10 anos, que isso estaria acontecendo, eu iria olhar e me questionar: "Será que o mundo está preparado?" O mundo não tem que estar preparado. O mundo tem que simplesmente aceitar os diferentes, e pronto! Estamos cansados de tanto capacitismo, de tanta psicofobia à toa, pelo simples fato de que nascemos diferentes.

Então, venham aproveitar as nossas capacidades! Como a Larissa falou, nós pensamos diferente e nós trazemos coisas diferentes, nós trazemos inovação. Então, vamos aproveitar o nosso potencial em vez de nos excluirmos. Lembrando, sempre: *Nada sobre nós, sem nós* — que é o princípio básico — e que somos orgulhosamente neurodivergentes e podemos transformar a diversidade em inovação.

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Parabéns, Priscilla! Eu também fico muito feliz de viver momentos como esse. Obrigada.

Então, passo a palavra à Sra. Larissa Argenta Ferreira de Melo, também pelo prazo de 3 minutos, para as suas considerações finais.

A SRA. LARISSA ARGENTA FERREIRA DE MELO - Como vou falar logo após as meninas, pude ver que algumas coisas que elas disseram fazem jus às minhas percepções. Eu nunca imaginei que algum dia eu teria um local, um momento para falar desta dor que eu vivi por 17 anos. Eu nunca imaginei isso! E fiquei muito feliz que as coisas tenham se conduzido dessa forma. Hoje eu posso estar aqui como a voz de muitos que não tiveram oportunidade de falar, assim como eu também não tive a oportunidade de falar por muito tempo.

Como a Deputada Erika falou, por muito tempo eu achei que o problema fosse eu, que eu estava errada. Sempre me falavam: *"Nossa, como uma pessoa tão inteligente como você é tão desequilibrada emocionalmente?" "Como uma pessoa como você consegue tantas funções e não consegue administrá-las?" "Se você não fosse tão desequilibrada emocionalmente, conseguiria ser até diretora da empresa, mas o seu desequilíbrio emocional é muito grande."*

Então, eu acho importante trazermos essas falas de dor. Aqui eu as trago do meu local de fala: de pessoa neurodivergente e, recentemente, de pessoa autista, que não era boa e, que, para ficar boa, ainda teria que melhorar muito. Então, eu queria dizer o seguinte: nós temos aquilo em que somos bons. Talvez, hoje, naquele contexto, naquela gestão, para ser boa eu precisaria melhorar muito. Eu melhorei, e aqui estamos. Hoje eu estou aqui fazendo o melhor que posso.

Quero fazer jus ao que a Priscilla falou. Cada um tem o seu lugar, cada um tem a sua habilidade, cada um tem o seu espaço. Se não fôssemos nós neurodivergentes pensando de forma divergente, o mundo nunca mudaria.

Então, fico muito feliz por poder estar aqui, muito feliz por fazer parte desse processo, muito feliz por poder ser uma gotinha no oceano de coisas que precisam ser mudadas na gestão dos sistemas bancários, em especial, da Caixa Econômica.

Eu amo a Caixa Econômica. A Caixa Econômica é o banco dos brasileiros. Eu trabalhei na área de Governo com o Bolsa Família, com o seguro-desemprego. Eu sei a dor da população e a diferença que a Caixa Econômica faz na vida das pessoas. Trabalhei 16 horas por dia, por meses, para que as pessoas recebessem o auxílio emergencial.

Da mesma forma que eu me esforcei lá, eu me esforço aqui. Independentemente do reconhecimento que haja na empresa, acredito que, a partir de agora, com todas as mudanças que foram feitas, com toda a nova estratégia da empresa de valorização da diversidade e da inclusão, nós vamos ter, sim, e eu vou poder viver para ver, uma nova realidade dentro da empresa.

Uma última coisa que eu gostaria de falar e que passou batido. É muitíssimo importante que as empresas olhem para os familiares dos autistas, para as mães de autistas, para os pais de autistas. Eles têm filhos autistas. São crianças com grau de suporte muitas vezes muito alto e essas mães e esses pais precisam de um acolhimento, precisam que a empresa suporte e apoie esta realidade. Não é possível tratar um familiar responsável pelo cuidado de um autista sem levar em consideração as peculiaridades das terapias e as necessidades daquela criança.

Eu ouvi aqui, em outro momento, uma mãe de autista dizendo que há dias tão difíceis que dá vontade de morrer. Mas não podemos morrer, porque, se morrermos, quem vai olhar os nossos filhos? Então, é uma grande dor, e as pessoas precisam saber que essa dor existe. Eu estou aqui hoje podendo falar desta dor, podendo contar a minha história, podendo trazer pequenos detalhes dessa grande história que acontece.

Como a Vanessa falou, 1 em cada 50 pessoas é autista. E há uma rede de familiares do autista, principalmente as mães, que, na maioria das vezes, estão sozinhas e não conseguem voltar para o mercado de trabalho. As que estão no mercado de trabalho, em especial, no sistema bancário, não conseguem sequer a progressão de carreira. Por quê? Porque não cumprem o horário, porque têm que ficar se ausentando para levar o filho. O sistema não está preparado para isso.

Nós só temos uma característica em que somos iguais: o fato de sermos humanos. No mais, somos todos diferentes, cada um com a sua diferença. E é a diversidade que faz a diferença.

O conceito de normal é uma ilusão, gente, não existe. Então, vamos parar de considerar estruturas de gestão de pessoas baseadas em métricas, em parâmetros, em processos e começar a gerir pessoas pela subjetividade e pela humanidade.

Gratidão a todos por estarem aqui, por ouvirem, para estarmos juntos nesse processo de mudança no mundo.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Obrigada, Larissa.

Antes de passar a palavra para a próxima palestrante, a Danielle, quero agradecer a presença da Deputada Federal Rosângela Moro, que está aqui com a gente e, se quiser, poderá fazer uso da palavra.

Passo agora a palavra à Sra. Danielle Olivares Corrêa, pelo prazo de 3 minutos para as suas considerações finais. Ela está participando de forma *on-line*.

Obrigada.

A SRA. DANIELLE OLIVARES CORRÊA - Eu gostaria de agradecer a participação nesta importante audiência e dizer que, de fato, a diversidade é a maior riqueza da humanidade. É o que traz o colorido para o mundo, é o que traz a inovação, é o que traz a solidariedade, é o que traz o espírito de sociedade. E temos que cultivar em todos os espaços, inclusive nos espaços empresariais, essa diversidade que é tão importante. O que existe fora da sociedade tem que haver dentro, de forma respeitosa, de forma igualitária.

Quero dizer que para que haja de fato uma mudança de gestão é preciso haver uma quebra de paradigma cultural. E esse paradigma tem que ser trazido através de treinamentos na empresa, através de uma política voltada à diversidade, voltada ao respeito à diversidade dentro da empresa. É importante que os bancos conheçam quem são os seus empregados, os seus profissionais com deficiência para saber oferecer as medidas adequadas, as adaptações razoáveis, as tecnologias assistivas, ou seja, todos os meios de acessibilidade para que essas pessoas possam desenvolver o seu trabalho de forma adequada. E devem desenvolver uma política de gestão adequada para que eles possam ser tratados de forma igualitária em relação aos demais trabalhadores.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Muito obrigada, Sra. Danielle.

Logo após, teremos sessão da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Mas, para finalizar, eu vou abrir a palavra para 3 pessoas, pelo prazo de 1 minuto, para que possam participar.

Alguém deseja falar alguma coisa? Fazer alguma consideração? Fiquem à vontade.

Posso colocar o prazo de 1 minuto para o Sr. Antonio. Seja bem-vindo.

O SR. ANTONIO ABDAN TEIXEIRA SILVA - Para mim é uma honra estar aqui. Meu nome é Antonio Abdan, sou Secretário-Geral do Sindicato dos Bancários de Brasília. Sou um homem de 57 anos, branco, sem cabelo, sou careca, tenho barba branca. Sou pai de uma menina com deficiência auditiva. E quero dizer que me sinto muito representado por tudo o que foi falado aqui.

Mas o meu motivo para falar aqui, eu espero que eu consiga, é justamente por conta de uma atitude que eu percebo que é muito fácil de ser resolvida nos bancos, no caso, na Caixa Econômica, onde eu trabalho. O art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído da Lei nº 14.442, de 2022, dá a PCDs pais e mães de crianças de até 4 anos de idade a prioridade de trabalharem em *home office*. O que tem acontecido? Cobramos da Caixa Econômica que essa lei fizesse parte da norma — e sabemos que as estruturas financeiras são muito preocupadas com a legalidade, em fazer com que a norma esteja presente —, mas ela simplesmente se recusa. Colocam lá que são favoráveis ao que está na normativa, mas se recusam a deixar isso registrado de forma bem clara, para que os gestores saibam que PCDs têm prioridade no trabalho remoto.

Eu sinto muito por não ver aqui um representante da Caixa Econômica Federal, para ouvir o que foi falado. Espero que esta audiência alcance esse pessoal, que eles possam ver e, de uma forma prática, resolver boa parte desses problemas que foram levantados aqui.

Agradeço a oportunidade. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Obrigada, Sr. Antonio. Foi muito boa a sua consideração.

Mais alguém deseja fazer uso da palavra pelo prazo de 1 minuto? (*Pausa.*)

A Deputada Rosângela Moro quer falar. Então, vamos estender o prazo.

Fique à vontade.

A SRA. ROSÂNGELA MORO (Bloco/UNIÃO - SP) - Obrigada, Deputada Amália.

Quero fazer brevemente a minha descrição: sou uma mulher de 49 anos de idade, tenho cabelos castanho-escuros na altura dos ombros, uso óculos e estou vestindo uma roupa bege.

Quero começar, Deputada, saudando a Mesa e a todos os presentes.

Quero ressaltar a importância de audiências públicas como esta. A causa das pessoas com deficiência muito nos é cara. Aprendemos que, para a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ser efetivamente implementada, ainda é preciso, sim, que conquistemos novos avanços e eliminemos toda e qualquer barreira, para que essas pessoas possam exercer na maior plenitude os seus direitos.

Queria parabenizar e cumprimentar a todos os expositores aqui presentes e me desculpar por não ter chegado no exato momento em que a audiência se iniciou, pois estava cumprindo outra agenda na CCJ. Coloco o Gabinete 434 à inteira disposição de todos.

É com muito prazer que eu integro esta Comissão.

Obrigada. (*Manifestação em LIBRAS.*)

A SRA. PRESIDENTE (Amália Barros. PL - MT) - Obrigada, minha amiga Deputada Rosângela.

Mais alguém deseja fazer uso da palavra? (*Pausa.*)

Não havendo mais quem queira falar, gostaria de agradecer às senhoras e aos senhores palestrantes, que tanto contribuíram para o debate, bem como às funcionárias e aos funcionários desta Casa e a todos os que acompanharam a audiência, de forma presencial ou virtualmente.

Em seguida realizaremos reunião deliberativa da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência neste Plenário nº 13. Convido a todos os que quiserem a assistir à audiência e nos acompanhar. Estão todos convidados.

Obrigada a todos pela presença.

Declaro encerrada esta reunião. (*Manifestação em LIBRAS.*)