

NOSSA AGECEF

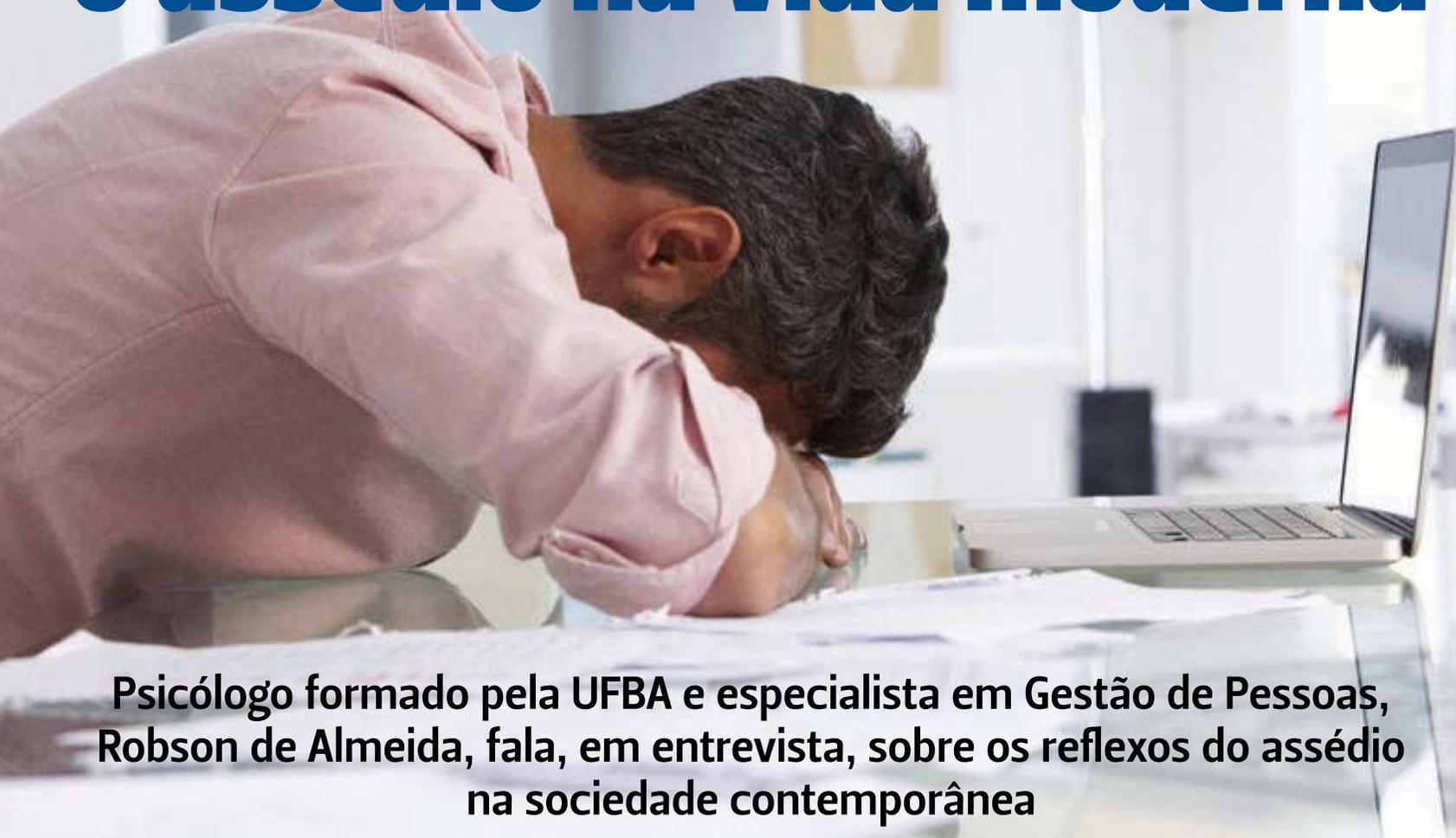
O Jornal da Associação dos Gestores da Caixa - Bahia

Nº 25 - Julho de 2016



Presidente: Antonio Vianna

O assédio na vida moderna



Psicólogo formado pela UFBA e especialista em Gestão de Pessoas, Robson de Almeida, fala, em entrevista, sobre os reflexos do assédio na sociedade contemporânea

Depois de mais um ano no vermelho, FUNCEF terá de fazer equacionamento

Página 3

Bancários se reúnem em Conferência Nacional para definir as prioridades

Página 4

Assédio, silêncio a ser rompido

OS PROBLEMAS enfrentados no mundo do trabalho são os assuntos abordados pelo psicólogo Robson de Almeida, especialista em Gestão de Pessoas, em entrevista ao **Nossa AGECEF-BA**. Confira abaixo.

Nossa AGECEF: Gostaria que o senhor explicasse se o assédio moral é o grande mal da sociedade moderna?

Robson de Almeida: Existem muitas questões a serem resolvidas no mundo do trabalho. Se fizermos uma lista teremos problemas como o trabalho escravo, desemprego, precarização do trabalho, adoecimento no trabalho e, claro, o assédio moral. Esse é realmente um contexto historicamente carregado de contradições e tensões. No caso do assédio moral, chama atenção sua natureza, por ser uma violência psicológica e com grande potencial de prejuízos à vida do indivíduo. Em uma sociedade já cheia de problemas e de estímulos de estressores, coexistir um problema dessa natureza no contexto de trabalho é algo extremamente preocupante e digno de muitas reflexões sobre as organizações. Assusta um pouco a dimensão com que essa questão tem crescido nos últimos tempos. Se por um lado isso releva a magnitude do problema, por outro evidencia que as denúncias estão ocorrendo e o silêncio rompido.

Nossa AGECEF: O modo de produção capitalista, onde tudo é baseado no lucro, e o ritmo de vida acelerado tem relação com o aumento dos casos de assédio moral no trabalho?

RA: Não há evidências de que determinadas práticas de ges-

tão levam à ocorrência de assédio moral. O que podemos dizer é que ambientes de trabalho socialmente ruins promovem relações igualmente ruins. Nesse sentido, elementos do contexto como, por exemplo, o clima e cultura organizacional, podem ter mais relação com a ocorrência do assédio do que a organização do trabalho. Se pensarmos por essa lógica, uma cultura permissiva à brincadeiras e piadas ofensivas e que pouco ouve seus funcionários é um potencial contexto para a emergência do assédio moral. É preciso lembrar que o assédio moral é um fenômeno que sempre existiu nas organizações, entretanto, ele não recebia o *status* de problema e a atenção que tem hoje. O fato de a sociedade está cada vez mais informada e consciente sobre o tema contribui para que os assediados rompam a barreira do silêncio e denunciem o problema, o que torna o assédio moral uma questão mais evidente nas organizações. É difícil precisar se o aumento do registro da ocorrência da prática tem relação com questões organizacionais ou se está ligado à maior conscientização dos trabalhadores que agora passaram a denunciar.

Nossa AGECEF: Há saída?

RA: A saída passa principalmente pela prevenção e punição dos assediadores. A organização precisa falar sobre o tema do assédio moral de uma forma muito franca, tanto por

meio de campanhas educativas/informativas, quanto pela criação de espaços e canais confiáveis de comunicação onde os funcionários possam informar os casos. As pessoas precisam conhecer o problema e não devem ter medo de falar. O silêncio e o desconhecimento são aliados dos assediadores, pois abrem espaço para a manutenção da violência ao não evidenciar o problema. O assédio moral pode assumir uma dimensão invisível no contexto de trabalho, sendo confundido, muitas vezes, com brincadeiras. A organização precisa criar uma cultura de não permissividade a este tipo de violência, e para isso ela precisa resolver os casos denunciados e punir os agressores.

Nossa AGECEF: Como identificar uma cobrança rotineira de trabalho com o assédio moral?

RA: O assédio moral ocorre ao longo de um processo e não é um evento isolado. É uma violência psicológica que acontece de maneira continuada e repetitiva no contexto de trabalho, tendo em sua forma a humilhação, ofensa e constrangimento. Sua ocorrência é mais comum entre superior e subordinado, chamado de assédio vertical, mas pode ocorrer também entre funcionários de mesma hierarquia, assédio horizontal. Com base nisso, não é a cobrança rotineira que caracteriza o assédio em si, mas sim a forma de fazê-la e a situação a qual o indivíduo é exposto



Robson de Almeida, psicólogo

nessa relação de cobrança. De todo modo, é sempre importante ficar atento.

Nossa AGECEF: Quais as principais consequências do assédio moral na vida do ser humano, inclusive na relação familiar?

RA: As consequências podem ser desde um simples sentimento de medo de ir para o trabalho até um quadro grave de ansiedade e depressão. O tipo e intensidade do efeito depende muito da forma como se deu a violência, do tempo de exposição e das estratégias de enfrentamento, além de outros fatores. Os indivíduos passam grande parte do dia no trabalho, é natural que um ambiente de violência produza danos psicológicos severos. Não é fácil para uma pessoa acordar todos os dias para trabalhar sabendo que poderá ser submetida a uma situação de humilhação ou perseguição, isso é muito ansiogênico. Esses efeitos também impactam nas relações familiares. O assediado está numa condição de sofrimento, e isso gera alterações comportamentais que influenciam no dia-a-dia do contexto familiar e até no contexto das amizades. Em casos mais graves, quando o indivíduo começa a desenvolver um quadro elevado de ansiedade ou de depressão, o impacto é ainda maior para o convívio familiar.

Balanço da FUNCEF aponta para novo equacionamento

A FUNCEF divulgou neste mês os resultados de 2015. As demonstrações financeiras dos planos de benefícios administrados pela Fundação apontam rentabilidade de 2,79%, no consolidado dos planos. De acordo com o balanço, a meta atuarial passou dos 17%. Portanto, não foi atingida.

Os índices foram de 3,73% para REG/Replan Saldado; - 0,41% do REG/Replan

Não Saldado, 2,03% (REB) e de - 0,01% (Novo Plano). Todos os planos tiveram déficit no acumulado de 2015. Do REG/Replan Não Saldado foi de R\$ 1 bilhão. Outros R\$ 6,9 bilhões foram no Saldado. No Novo Plano o saldo negativo foi de R\$ 71 milhões e no REB, menos R\$ 13 milhões.

Com a oficialização dos números do ano passado, fica constatada a necessidade de um equacionamento que, pela legisla-

ção vigente, deve ser de R\$ 6 bilhões para o REG/Replan Saldado e R\$ 929,4 milhões no REG/Replan Não Saldado.

Os participantes cobram agora uma definição de como o déficit será equacionado. Também é fundamental dar toda a transparência possível à definição das condições, dos prazos e das responsabilidades de cada parte, ou seja, patrocinadora, participantes e assistidos



Caixa reestrutura agências e empregados sofrem com impactos

Reestruturação tem reflexo na saúde

A Comissão Executiva dos Empregados da Caixa tem cobrado da direção do banco informações sobre o processo de reestruturação implementado pela administração. O clima é de apreensão com a extinção de unidade, perda de funções, transferência de pessoal e redução de salário.

O que já era ruim tem piorado. Diante do cenário, os bancários cobram a suspensão imediata do processo e a abertura de diálogo efetivo para debater o assunto com a Caixa.

O entendimento da Comissão Executiva dos Empregados é de que a reestruturação enfraquece o banco, desmotiva os empregados, afeta do atendimento ao cliente, o desen-

volvimento e ainda tem reflexo direito na saúde.

Outro problema aumenta o estresse e a possibilidade de doença. Desde o ano passado, a Caixa parou de convocar os aprovados em concurso público, aumentado ainda mais a sobrecarga nas agências. É impossível dar conta da demanda crescente e das metas com quadro de pessoal reduzido.

Além disso, a direção da empresa reduziu as GIRET (Gerência de Filial de Retaguarda de Agência) e extinguiu quatro GIPES (Gerências de Filial de Gestão de Pessoas). Um dos problemas da medida é precarizar ainda mais a gestão do Saúde Caixa e os programas de Saúde do Trabalhador.

Nas RERETs, situação dos supervisores preocupa

Os supervisores de filiais de retaguarda da Caixa estão muito preocupados com a reestruturação feita pela administração do banco na calada da noite. A notícia é de que com a implantação da Caixa 100% digital, as RERETs serão extintas e os profissionais estão sem saber o que vai acontecer.

A medida é desrespeitosa e atinge os 524 supervisores de todo o país. Desses, 13 são de Salvador. Hoje, há um temor generalizado, o que, claro, tem reflexo direto na saúde do trabalhador.

Muitos estão adoecendo. Os supervisores não conseguem

fazer o mínimo de planejamento para a vida profissional e até pessoal, já que pode ainda ocorrer perda de função, com, inclusive, possibilidade de redução de salário.

O mais complicador é que a administração da Caixa não é transparente e nada informa sobre o assunto. O que há até hoje são suposições, enquanto o prazo para concluir a reestruturação segue. O último dia é 12 de agosto próximo.

A situação foi amplamente tratada em reunião da AGECEF-BA (Associação dos Gestores da Caixa) que estuda ações.



Diretoria da AGECEF-BA debate sobre situação dos supervisores

Campanha salarial 2016 vai começar

Depois de definir a pauta de reivindicações, durante a 18ª Conferência Nacional, realizada entre os dias 29 e 31 de julho, os bancários se preparam para iniciar as negociações com a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos). O calendário deve ser definido na entrega da minuta, marcada para o dia 9 de agosto.

A cláusula econômica tem como um dos principais pontos o reajuste salarial, que neste ano é de 14,78%. O índice corresponde a aumento real de 5% mais a reposição da inflação do período.

Outros itens são piso salarial de R\$ 3.940,24, PLR de três salários mais R\$ 8.317,90, defesa do emprego, combate ao assédio moral, contra a perda de direitos e a defesa das empresas públicas, destaque para os bancos oficiais, como a Caixa, fundamental para o desenvolvimento do país.

A segurança nas agências também tem



Em Conferência Nacional, bancários de todo o país aprovam pauta de reivindicações

destaque na pauta. Os bancários querem instalação de portas giratórias com detector de metais na entrada das áreas de au-

toatendimento, fim da guarda das chaves por funcionários e melhorias efetivas nas condições de trabalho.

Ação coletiva para incorporação do CTVA ao benefício saldado

As AGECEFs de todo o país deverão ajuizar ação coletiva para incorporação do CTVA ao benefício saldado até o final do mês de agosto. A medida torna-se necessária para proteger os empregados associados da entidade que, em 30/08/2006, recebiam CTVA e migraram para o Novo Plano da FUNCEF. À época, o cálculo do benefício saldado não levou em consideração o valor que, conforme ampla jurisprudência,

tem caráter de verba salarial. A AGECEF-BA, em 30/08/2011 ajuizara ação de protesto de interrupção de prazo visando ampliar o prazo de prescrição por mais cinco anos e se valerá deste novo prazo para reivindicar o direito negado em 2006.

RETROCESSO NA NORMA

Vigente desde 01/07/2016, o manual normativo RH 184 impõe uma inusitada mudança na regra sobre a dispensa de

função de confiança e de cargo comissionado. Contrariando até súmula do TST, o novo expediente cria uma série de dificultadores para a incorporação ao salário do empregado do valor da comissão de cargo exercido por mais de dez anos. É a Caixa criando mais um passivo trabalhista e deteriorando as relações com seus empregados. As entidades representativas já solicitaram à Presidência da empresa

a imediata revogação da medida arbitrária. A FENAG, representando todas as AGECEFs, assim como a CEE – Comissão Executiva dos Empregados, já protocolaram ofício neste sentido e aguardam reunião com a Diretoria de Recursos Humanos para tratar deste tema. Espera-se a solução pela via administrativa, contudo, as representações estão dispostas a usarem outras vias para impedir que a medida seja implementada.

VOCE SABIA?



O que é gordofobia

Cerca de 52,2% dos brasileiros estão acima do peso e enfrentam falta de acessibilidade e discriminação. Seja na hora de passar na catraca de um ônibus ou na compra de uma roupa. Estar acima do peso em um país como o Brasil, com graves problemas, é realmente sofrimento constante.

Além dos eventuais problemas de saúde, como hipertensão, hipertrofia ventricular, apneia, depressão, diabetes e problemas cardíacos, pessoas obesas ainda têm de lidar com a chamada "gordofobia" - uma aversão ao corpo

gordo. O que na sociedade moderna se dá através do estigma, do preconceito e da discriminação.

Em Salvador, a lei nº 8260/2012 prevê acessibilidade para as pessoas com mobilidade reduzida em estabelecimentos da cidade. No entanto, por falta de fiscalização, o que para muitos seria um simples passeio como ir ao cinema, para uma pessoa acima do peso se torna um transtorno que vai dos degraus ou rampas muito acentuadas aos os assentos que são pequenos e inadequados para o obeso.