

Para Caixa Federal

Aos cuidados da Gener – Gerência Nacional de Negociação Coletiva e Relacionamento com Empregado

### **GT SOBRE DESCOMISSIONAMENTO**

#### **PELO FIM DO DESCOMISSIONAMENTO ARBITRÁRIO**

A imposição unilateral da nova versão do normativo interno da CAIXA, o RH 184 - 33, trouxe à tona a necessidade de intensificação da luta contra o poder discricionário das chefias na retirada de função.

O descomissionamento não deve ser prerrogativa exclusiva da chefia, o que representa um resquício de autoritarismo inaceitável.

A construção da Caixa está intimamente ligada a entrega diária de seus empregados, que traçam sua trajetória de trabalho dentro da empresa pública, com dedicação e aperfeiçoamento contínuo, que pode ser interrompida abruptamente por um instrumento precário, que retrata muitas vezes um momento desvinculado de sua história laboral.

Assim, torna-se evidente que essa prática abre amplamente a possibilidade de malversação dos recursos da CAIXA, visto que uma única pessoa, de forma circunstancial, tem autonomia para anular todos os esforços e investimentos feitos por toda a Instituição.

A fim de comissionar empregados, a Caixa dispõe de inúmeros processos seletivos internos, que mesmo necessitando de melhorias, regem a sua ascensão profissional. Lógica similar deveria ser aplicada aos descomissionamentos, com sua respectiva proporcionalidade.

Nesse sentido, apontamos a seguir algumas observações feitas pelos trabalhadores sobre os novos critérios apresentados no RH 184-033, que não possibilitam a ampla e real defesa do empregado e nem tampouco consideram sua história. Ratificamos que cabe exclusivamente à CAIXA relacionar-se de forma responsável e ética com seus empregados.

As críticas e propostas ora apresentadas foram formuladas a partir de ampla consulta feita aos trabalhadores.

#### **PROPOSTAS:**

1. Formulação, com participação dos empregados, de Editais Padrões por Função que constem nos normativos da Caixa, a exemplo do RH 040, que regem processos seletivos internos;

2. Avaliação semestral conforme os quesitos exigidos nos editais dos processos seletivos internos, respeitando as especificidades das áreas matriz, filiais e rede, diferenciando inclusive as funções técnicas das demais;
3. Implementar, a partir da discussão com os empregados, modelo de avaliação por múltiplas fontes, que inclua autoavaliação, pares, subordinados e chefia imediata. O empregado será avaliado e avaliará sua chefia imediata;
4. A CAIXA realizará avaliações de desempenho e respeitará um intervalo de tempo mínimo semestral. O trabalhador deverá ser comunicado em cada etapa do processo sobre o resultado de sua avaliação, a tempo de buscar seu aprimoramento pessoal e profissional, ofertado pela CAIXA.
  - 4.1. As avaliações positivas pontuarão continuamente para o trabalhador;
  - 4.2. As avaliações serão arquivadas e disponibilizadas a qualquer momento para o empregado;
  - 4.3. Após três avaliações negativas consecutivas, em caso de indicativo de descomissionamento, o trabalhador deverá contar com a prerrogativa de ser realocado em outra unidade;
  - 4.4. Na quarta avaliação negativa consecutiva, permanecendo o indicativo de descomissionamento, o empregado será reconduzido a função imediatamente abaixo ou equivalente;
  - 4.5. Após cinco avaliações negativas e consecutivas (já integrando a de realocação e a de recondução), a decisão de descomissionamento deverá ser colegiada e poderá ser objeto de recurso;
  - 4.6. Deverá existir uma instância recursal colegiada para as decisões de dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo;
  - 4.7. A composição da instância colegiada e da instância recursal colegiada será discutida com os empregados;
5. Ocorrendo o descomissionamento, o período mínimo de asseguamento será de 180 dias, independente da função;
6. Deverá ser garantida a incorporação proporcional, a partir do primeiro ano de função;
7. Ocorrendo o descomissionamento e caso haja empréstimo consignado ou outras operações de crédito, que seja realizada adequação da parcela, independentemente do prazo, considerando a nova realidade financeira do trabalhador, sem ônus de novas taxas e juros de renegociação;

8. O Relatório de Sustentabilidade da CAIXA deverá incluir informações claras e específicas sobre descomissionamentos, decessos, lateralidades, ascensões e transferências;
9. Na hipótese de instauração de análise preliminar e processo disciplinar civil, que seja resguardada a função gratificada/cargo comissionado efetivo até o final do processo;
10. Não deverá ocorrer dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo aos sábados, domingos, feriados e no período de fruição de férias do trabalhador;
11. É vedada a dispensa de função gratificada ou cargo comissionado de trabalhadora gestante a qualquer tempo, inclusive durante a licença maternidade;
12. Deverá ser assegurado a função gratificada em caso de afastamento por questão de saúde de empregado ou de familiar de 1º grau.

Atenciosamente,

Dionísio Reis Siqueira  
Coordenador CEE/Caixa

Carlos Souza  
Secretário Geral

Roberto Von Der Osten  
Presidente da Contraf/CUT