



**SENSAÇÃO DE
ENXUGAR GELO**

ADOCIMENTO ESCONDIDO

FALTA DE RECONHECIMENTO

SOBRECARGA DE TRABALHO

METAS INATINGÍVEIS

SENTIMENTO DE PERSEGUIÇÃO

**TRABALHO
AMEAÇADO**

GDP

RELATOS DO
DIA A DIA DA
**GESTÃO
PELO MEDO
NA CAIXA**

**“ACONTECEU
COMIGO”**

O TRABALHO E A SAÚDE

A saúde de um país não se mede somente pelo número de médicos, hospitais, laboratórios ou exames disponíveis. Uma infância feliz, o acesso à educação de qualidade e a condições dignas de moradia, transporte, lazer e trabalho têm grande influência na saúde das pessoas.

Observar o nosso **ambiente de trabalho** e lutar para melhorar as condições e o clima onde passamos boa parte de nossas vidas é fundamental para promover a saúde e prevenir doenças. Veja, a seguir, relatos verídicos de empregados da Caixa que sofreram assédio moral, e como isso afetou a saúde deles.

RETROCESSO NA CARREIRA E SAÚDE ABALADA

“Eu era gerente e tinha contato diário com os clientes. **Tiraram minha função, fui descomissionado e transferido para outra unidade** para fazer **um trabalho repetitivo** em uma sala minúscula, sem treinamento algum, vendendo produtos por telefone e sendo avaliado só pelas vendas. Tive depressão e síndrome do pânico, e fiquei seis meses afastado. Aí o INSS mandou eu voltar, mesmo sem estar 100% recuperado. Não voltei, acabei pedindo demissão e ainda estou me tratando.”



As políticas públicas de Saúde do Trabalhador estão fragilizadas, e conseguir o benefício do INSS ficou mais difícil. Os empregados sofrem pela falta de acolhimento e muitas vezes são obrigados a trabalhar sem condições. A orientação é procurar o sindicato para acompanhar os trâmites junto ao INSS e à GIPES/REPES da Caixa.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência no trabalho, mas não física.

Nos bancos, o que predomina é a violência psicológica, imposta pela organização e gestão e traduzida em diferentes formas no dia a dia. Na Caixa, algumas situações vividas pelos empregados fazem com que eles se sintam desvalorizados, desrespeitados e humilhados, sofrendo adoecimento físico e psíquico.

FUI CLASSIFICADO COMO INCIPIENTE

“Quatro pessoas teriam que ser descomissionadas e, na hora de escolher, o critério foi a avaliação de desempenho. Não a do último ano, mas uma média dos três últimos. No meu caso, na primeira eu fiquei como incipiente (ruim), na segunda eu fui superior (ótimo). Eu seria um dos quatro descomissionados mas, por sorte, outros colegas foram transferidos, e fui mantido na função.”



Ninguém quer ser classificado como “incipiente” no GDP, por meio de critérios subjetivos. A ferramenta é injusta ao transformar a subjetividade do trabalho em números que pretendem classificar objetivamente os empregados. Gestores os carimbam como “incipientes” sem considerar os aspectos humanos que reduziram os resultados do empregado, aumentando a pressão e a ameaça de descomissionamento sobre o trabalhador.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

- » Sobrecarga de trabalho, metas inatingíveis e pressão por resultados sem levar em conta as dificuldades no desempenho das atividades
- » Desvalorização do trabalho realizado
- » Questionamento e contestação de procedimentos dos empregados
- » Ameaça ou ocorrência de descomissionamento
- » Avaliação de desempenho pouco transparente
- » Ameaça de demissão
- » Transferência de setor ou mudança de função sem justificativa
- » Discriminação por meio de atitudes hostis, gritos, tratamento seco ou isolamento
- » Desconsideração de problemas de saúde dos empregados.



RECEBI UM MO E FUI TRANSFERIDO



“Meu superior (o superintendente) me deu MO 21182 e saí de licença por doença de trabalho. Quando voltei, por represália, ele me transferiu para outra unidade e depois tirou minha função de gerente. Tive uma crise de ansiedade e fui ao médico, que me afastou novamente, pois eu não conseguia nem falar.”

O MO 21182 não pode ser usado como método de feedback, pois a empresa já possui outras ferramentas para isso. Se receber um MO, o empregado deve procurar as entidades sindicais e associações para preservar seus direitos. O sigilo é garantido.

AMEAÇA DE DESCOMISSIONAMENTO

O número de trabalhadores na Caixa passou de 100 mil para 85 mil, e empregados sobrecarregados estão adoecendo. As metas impostas pela direção são crescentes e inatingíveis, e o atual modelo do banco, que permite o descomissionamento arbitrário, faz com que parte das chefias use o GDP e outras ferramentas subjetivas de avaliação de desempenho para utilizar a ameaça de descomissionamento como um instrumento de gestão. Como o empregado teme perder a função gratificada, que garante muitas vezes mais de 50% do seu salário, ele acaba se submetendo e fazendo coisas contra os normativos, contra as leis e até contra seus valores para ceder à pressão e ao cumprimento de metas abusivas.

Muitas chefias usam o MO 21182 como método de feedback e colocam a corda no pescoço do empregado. Como não há transparência no processo e as avaliações são individuais, a sensação é de desamparo, insegurança, ansiedade e esgotamento, gerando problemas de saúde.



TENHO MEDO DO GDP



“Não existe meritocracia na Caixa. Eu entreguei resultados e fui descomissionado, e colegas meus que não entregaram resultados continuam no cargo. Meu GDP estava bom e **usaram o Revalida para tirar minha função**. Esse método de avaliação de desempenho precisa mudar!”

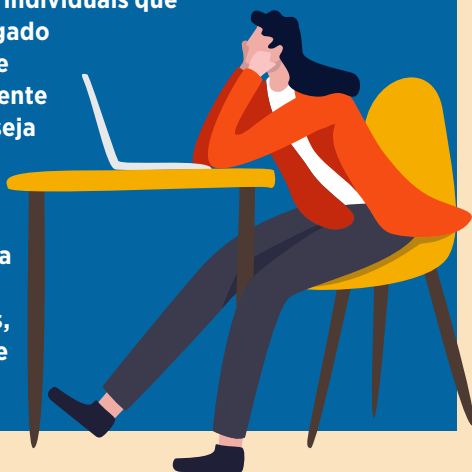
O GDP (programa de Gestão de Desempenho de Pessoas) permite que os objetivos individuais sejam definidos pela própria chefia. O empregado não tem como replicar a avaliação que recebe, o que gera um sentimento de incompetência. Quando a direção da Caixa quis descomissionar em massa ou fazer ingerência política, não considerou nem o GDP. Aplicou o Revalida, que em uma entrevista curta “definia” quem ficava e quem perdia a função. Por isso, a Contraf-CUT e a FENAE sempre se colocaram contra o descomissionamento arbitrário, conseguindo até reverter alguns casos.

GDP - META INDIVIDUAL OU ARMADILHA INDIVIDUAL?

O GDP deveria – de acordo com a própria Caixa – ser uma ferramenta de desenvolvimento profissional, valorização e reconhecimento, mas no banco o programa é usado para assediar os empregados.

O GDP tem como premissa objetivos individuais que seriam “negociados” entre o empregado e a chefia, mas o sistema permite que esses objetivos sejam definidos somente pela chefia. Isso faz com que o GDP seja usado para o descomissionamento, justificado por avaliações baixas.

O empregado tenta atingir os objetivos, mas a avaliação é subjetiva e o GDP acaba sendo usado como parâmetro para os mais variados fins, mantendo o empregado sob constante ameaça e afetando sua saúde.



TEMOS QUE “EMPURRAR” MUITA COISA PARA BATER METAS



“Todo dia eu recebia um e-mail com uma nova atribuição e já ficava ansioso. Não almoçava, era um dos primeiros a entrar e dos últimos a sair. Chorava por nada e passei a me sentir improdutivo, fui diagnosticado com Síndrome de Burnout e **fiquei dois meses internado em uma clínica psiquiátrica.** A gestão na Caixa é muito hierarquizada, antiquada e ultrapassada, não há espaço para questionamentos ou novas lideranças. Os gestores nos obrigam a vender produtos que nem sempre são os melhores para os clientes, temos que ‘empurrar’ muita coisa para bater as metas, e isso é estressante.”

Com a redução de pessoal e a gestão guiada pela lógica do mercado, os empregados são pressionados e cobrados, muitas vezes diariamente, por resultados e rentabilidade. A sensação é que a Caixa está perdendo a sua função social e só pensa no lucro, e essa perda de propósito desmotiva os empregados.

A SAÚDE DOS EMPREGADOS EM NÚMEROS

Alguns dados revelados pela pesquisa realizada em maio de 2018 com trabalhadores da Caixa

60% estão sobrecarregados

33% já tiveram problema de saúde
POR CAUSA DO TRABALHO

60,5% dos casos são doenças psicológicas
E CAUSADAS POR ESTRESSE

20% sofrem de depressão ou ansiedade

19,6% buscam acompanhamento psicológico ou psiquiátrico

53,6% já sofreram assédio moral

Apenas 3% dos casos de assédio moral
FORAM REGISTRADOS NO RH DA CAIXA



NÃO SABIA MAIS FAZER MEU TRABALHO



“Depois do afastamento tentei voltar para o cargo, mas não conseguia mais desempenhar minha função. Tive um apagão e esqueci todo meu trabalho, não sabia fazer mais nada. Passei pelo PRO – Programa de Recapacitação Ocupacional –, que não ajudou. Precisei entregar o cargo comissionado e voltar à base. **A Caixa não está preparada para lidar com esse tipo de situação.”**

As reestruturações reduziram a área de gestão de pessoas e quem acaba desempenhando essa função são as chefias imediatas, que não têm preparo para isso. Na Caixa, a gestão de pessoas foi substituída pela gestão de resultados e ingerência política.

A SUA SAÚDE DIANTE DA SITUAÇÃO ATUAL DA CAIXA

A redução do quadro de empregados, o despreparo das chefias, a possibilidade de privatização do banco, o excesso de trabalho, as metas abusivas, as avaliações injustas de desempenho, as ameaças aos direitos, a violência e o assédio moral podem trazer sérias consequências à saúde dos empregados:

- » **Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante**
- » **Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental**
- » **Insônia**
- » **Dificuldade de concentração e memorização**
- » **Isolamento, tristeza, redução da sociabilidade**
- » **Pessimismo em relação ao futuro**
- » **Aumento de peso ou emagrecimento exagerado**
- » **Aumento da pressão arterial, tremores e palpitações, problemas digestivos**
- » **Redução da libido**
- » **Uso de álcool e drogas**

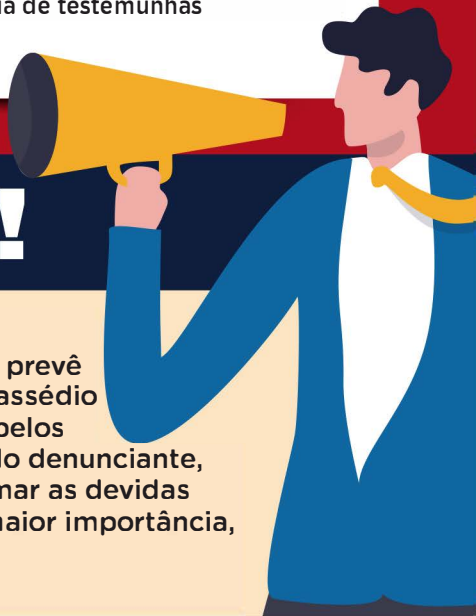


O QUE FAZER

- » Busque orientação do sindicato para encaminhar sua denúncia ou reclamação, mesmo que internamente
- » Reúna provas. Anote as situações de violência psicológica e assédio moral sofridas com data, hora e local, e liste os nomes dos que presenciaram
- » Busque ajuda dos colegas que viram
- » Evite conversar com o agressor na ausência de testemunhas
- » Busque orientação psicológica.

DENUNCIE!

A cláusula 58 da Convenção Coletiva dos Bancários - da qual a Caixa é signatária - prevê a possibilidade de denúncia de casos de assédio e outras violências psicológicas sofridas pelos empregados, preservando a identidade do denunciante, dando prazo à empresa para apurar e tomar as devidas providências. Essa cláusula, embora da maior importância, tem sido pouco utilizada.



spbancarios.com.br/denuncias