

# GESTÃO PELO MEDO NA CAIXA

- NÃO AO ASSÉDIO MORAL
- PELO FIM DO DESCOMISSIONAMENTO ARBITRÁRIO e da GDP

- A existência do descomissionamento arbitrário traz uma instabilidade remuneratória e **abre espaço ao assédio pela ameaça da dispensa.**
- O número de trabalhadores na Caixa passou de 100 mil para cerca de 80 mil. **O efeito para a saúde é avassalador. Empregados sobrecarregados em suas funções estão adoecendo.**
- Repetidas reestruturações reduziram a área de gestão de pessoas. **A submissão da gestão de pessoas à gestão de resultados na Caixa alcança seu extremo hoje.**

**TEMOS QUE RESISTIR E MOSTRAR QUE  
OUTRA FORMA DE GESTÃO É POSSÍVEL!**



**“Quatro pessoas teriam que ser descomissionadas...”**

O descomissionamento arbitrário é o método de gestão na Caixa e mantém os empregados sob controle da gestão ou da chefia imediata.



**“... e na hora de escolher quem seriam essas pessoas, o critério foi a avaliação de desempenho, não a do último ano, mas uma média dos três últimos anos. No meu caso, na primeira eu fiquei como incipiente (‘ruim’), que foi feita por um gestor que não respeitou prazos e tampouco alinhamento com a função.”**

Quem quer ser classificado pela gestão da empresa como “incipiente”? Assim é a GDP - Gestão por Desempenho de Pessoas.



**“Quando eu estava tentando controlar as pendências, vinham novas atribuições. Eu já ficava ansioso por imaginar o que viria no dia seguinte. Deixava de almoçar, era um dos primeiros a entrar e um dos últimos a sair. Tive apagão, esqueci como desempenhar a função. Precisei entregar o cargo comissionado.”**

A política de GDP da Caixa vem inserindo a lógica do mercado: os empregados são cobrados por resultados e rentabilidade. A ameaça é um método de manter a produção no banco. Em 2018 a direção do banco insere o GDP aos motivos de descomissionamento no RH 184, institucionalizando a ameaça que já existia até então velada.



**“Eu adoeci, o INSS negou afastamento e a Caixa deu afastamento por conta, pelo médico do trabalho. Depois de um ano, tive o contrato de trabalho suspenso. Fiquei sem nada, doente, sem plano. Eu tinha que trabalhar sem condições.”**

As políticas públicas de Saúde do Trabalhador ficaram extremamente fragilizadas e conseguir o benefício do INSS ficou cada vez mais difícil. Os empregados desassistidos sofrem sem acolhimento.

## ASSÉDIO MORAL

Desde 2010 os bancos admitem problemas de organização no trabalho e assédio moral, haja vista a cláusula 53 da convenção coletiva de trabalho. Se sofrer assédio moral, denuncie aos sindicatos e às entidades representativas.

- Ameaçar demissão ou descomissionamento.
- Desconsiderar problemas de saúde do empregado.
- Contestar, a todo momento, as decisões do empregado.
- Sobrecarregar o empregado com tarefas e metas, sufocando-o.
- Expor ranking de produtividade por cartaz, e-mail, WhatsApp ou qualquer outra forma.
- Desconsiderar, injustificadamente, as opiniões da pessoa.
- Impor condições e regras de trabalho diferenciadas para o empregado.
- Fazer comentários indiscretos quando o empregado falta ao serviço para ir a consultas médicas.
- Suspender pausas de descanso para bater o TMA (tempo médio de atendimento) nos call centers.
- Proibir amizade entre colegas, desestabilizando a confiança entre eles e anulando a solidariedade.
- Forçar pedido de demissão.

**DENUNCIE!**

**PARTIMOS EM SUA DEFESA** As entidades representativas farão ainda esse ano rodas de conversa, vídeos sobre o tema e materiais para esse combate importante na defesa da saúde dos empregados. Aguarde!

### PROCURE OS SINDICATOS:

- em caso de ameaça de descomissionamento arbitrário
- no primeiro MO do GDP
- se você tiver problemas com o médico do trabalho ou o INSS

