Gestores em Pauta!

Publicação oficial da: AGECEF/SP

Edição: 4 Junho/Julho 2015

Movimento Gerencial engajado no 31º CONECEF

Com participação atuante, AGECEF/SP e FENAG representaram a classe Gestora na 31º edição da CONECEF. Delegados de todas as partes do país, discutiram as pautas de empregados, aposentados e pensionistas, que serão reivindicadas na campanha salarial na 17º Conferência Nacional dos Bancários, que acontecerá entre 31 de julho e 2 de agosto

Página 3

Perfil

César Luiz Pucinelli, uma vida dedicada à gestão de pessoas em prol do progresso da sociedade e do crescimento da CAIXA

Página 2

Eu encontrei meu amor na CAIXA

O amor está no ar! Casais formados por gestores da CAIXA contam como encontraram a alma gêmea dentro da empresa

Página 4

Idealismo, atitude e amor à CAIXA
marcam a carreira de César Luiz Pucinelli

Ingressar na CAIXA pela sua história revolucionária! Esse foi um dos pontos que mais nos chamou a atenção no entrevistado da editoria "Perfil" desta edição, César Luiz Pucinelli, paulista, 53 anos, bacharelado em Direito, Administração e MBA na área de Gestão de Processos, pela Fundação Getúlio Vargas.

Mais que uma missão profissional, sua decisão de trabalhar na empresa foi também por questões idealistas. Aprovado em dois concursos prestados para Bancos Públicos, optou pela instituição, motivado pelo seu papel vital no progresso do país e, principalmente pelo fato da CAIXA ter escrito em sua história um importante capítulo em prol da humanidade: acolher depósitos dos escravos para comprarem a sua carta de alforria.

Para Pucinelli, o Banco é fundamental como instrumento de fomento da economia nacional, possibilitando realização do sonho do cidadão brasileiro, quer seja ele a casa própria, loteria, acesso ao ensino superior ou a inclusão social.

Trajetória - Sua carreira teve início no JURIR, na época em que cursava Direito. Posteriormente trabalhou na abertura da Agência Moraes Sales, em Campinas e também na área de Habitação. Tendo exercido as funções de Supervisor e depois de Gerente de Núcleo. Passou também pela Compensação da CAIXA e tornou-se responsável pela migração do Sistema Integrado Regional de Compensação do Interior para a Capital.

> "...O gestor, acima de tudo, deve pautar sua atuação na ética, bom senso, liderança e nos exemplos..."

Participou da criação das CERETs - Centrais de Retaguarda e assumiu a GIMAT/SP-Gerência Responsável pela Infraestrutura das Unidades de São Paulo. Em 2009, esteve à frente da atual GILOG/SP), sendo gestor de mais de 150 empregados, com 10 Coordenações. "Acredito que os projetos mais importantes dos quais participei e que tenho muito orgulho é a implantação da primeira Unidade Móvel do Brasil, por ocasião da tragédia que assolou a cidade de São Luís do Paraitinga, beneficiando famílias que perderam tudo. Essa ideia pessoal, depois tornou-se corporativa e hoje a CAIXA possui mais de 20 Unidades móveis, atendendo desde a população vitimada por catástrofes, até a entrega do MCMV, agronegócios, etc". Outro projeto relevante que o entrevistado destaca foi a sua participação na expansão da rede CAIXA, com a abertura de 400 novas agências, no Estado de São Paulo. Somente os Postos de Atendimento Eletrônico atingiram o exponencial número de 80 Unidades para mais de 500. "Apenas para demonstrar a grandiosidade dos números da área: gerenciamos mais de 830 contratos de locação, com dispêndio de quase R$ 26.000.000,00/mês", mensura Pucinelli.

Desafios na GILOG e transmissão de valores - O principal desafio é disponibilizar 100% de infraestrutura para rede todos os dias, ou seja, permitir que todas as agências abram e funcionem, contando com a tempestividade das informações e transações. "Precisamos atuar com rapidez assertividade, observando sempre a conformidade. O papel da GILOG é fundamental na disponibilização de logística e recursos materiais para todas as Unidades da CAIXA", destaca Pucinelli. Em todos esses anos à frente da Unidade, defende que as ações e atitudes são mais importantes do que simples palavras. "O gestor, acima de tudo, deve pautar sua atuação na ética, bom senso, liderança e nos exemplos. Como empregados de uma empresa pública, a responsabilidade é maior".

O papel do Movimento Gerencial - Para Pucinelli o papel da AGECEF/SP e FENAG são preponderantes na defesa da classe Gestora, principalmente, no desenvolvimento de seus associados, mediante o treinamento, através da disponibilização de cursos e palestras. Filiado à Associação desde 2009, participa das atividades promovidas sempre que possível.

Aos colegas, o entrevistado deixa como mensagem a importância do posicionamento como empregados, gestores e cidadãos: "Acredito que só conseguiremos superar os desafios em busca de uma empresa perene se nos unirmos através de associações como a AGECEF, defendendo a CAIXA em todas as instâncias e contra todo tipo de interferência externa. Juntos, os empregados da CAIXA se tornam mais fortes e constroem uma empresa sustentável", finaliza.

PALAVRA DO **PRESIDENTE**

FUNCEF: *Um patrimônio de todos nós*

Desde meados de 2014 o assunto que está nas discussões entre os empregados e aposentados da CAIXA é o atual panorama vivenciado pela FUNCEF, que ganhou notoriedade nas mídias e redes sociais devido a sua situação atuarial. Muitas informações permeiam o tema e precisamos estar atentos a cada atualização.

O que ocorre de fato é que os planos de previdência REG/REPLAN Saldado e REG/REPLAN Não Saldado apresentaram, pelo terceiro período consecutivo, déficit atuarial que hoje chega ao valor de R$ 5,4 bi. Isso denota que os investimentos realizados pela Fundação, apesar de positivos, não atingiram os resultados esperados.

Os participantes dos referidos planos e a patrocinadora deverão, a partir de 2016, equacionar o déficit apontado, aportando capital, sendo divididos 50% do valor para cada uma das partes. O processo pode durar cerca de 12 anos.

Estão vinculados a esses planos basicamente os empregados admitidos até o concurso de 1989. Os ingressantes na empresa após essa data estão inseridos nos Planos REB ou Novo Plano.

A FUNCEF tem realizado encontros itinerantes pelo Brasil, objetivando explanar os motivos do déficit da meta atuarial e mensurar que os resultados não foram atingidos, basicamente, devido o desempenho dos investimentos em renda variável nos últimos três anos.

O Movimento Gerencial, capitaneado pela FENAG, está atento à importância da questão e tem propagado o tema através de debates em várias regiões do país, junto as demais entidades representativas dos empregados. Nessas oportunidades, tanto a diretoria indicada pela patrocinadora, quanto os diretores eleitos tem atuado com proficiência na elucidação dos fatos.

Todavia, apenas estarmos cientes de que os planos não atingiram os resultados e que a conta deverá ser paga não nos tranquiliza. É imprescindível acompanhar todos os trâmites desse processo, entender como a Fundação está planejando os investimentos futuros, bem como acompanhar de perto os resultados vindouros.

Diante de tamanha apreensão por parte dos empregados, aposentados e pensionistas assistidos, as entidades conjuntamente protocolaram junto à FUNCEF, no último mês de maio, carta onde requer explicações dos investimentos realizados pela instituição no passado, e também quais os planos para que tal situação não se repita no futuro. Também foi expedido o pedido de audiência à Presidente da CAIXA, Miriam Belchior, a fim de debater o assunto.

Reitero a importância do tema e o comprometimento do Movimento Gerencial para prover informações genuínas e reivindicar posicionamento tanto da FUNCEF quanto da CAIXA.

Boa leitura!

Nilson Moura

Diretor Presidente da AGECEF/SP

31° CONECEF 2015

Movimento Gerencial engajado pelos direitos da classe

O corpo diretivo da FENAG não mediu esforços para validar as bandeiras de reivindicações que visam trazer à classe Gestora melhores condições de trabalho e a garantia do cumprimento de seus direitos

Com o tema "Unidade para conquistar", foi realizado entre os dias 13 e 14 de junho, no Hotel Holiday Inn, em São Paulo, o 31° CONECEF - Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal.

Foram três dias de intenso debate, com o objetivo de formular a pauta de reivindicações específicas para a campanha salarial 2015/2016. O Movimento Gerencial apresentou no encontro importantes bandeiras defendidas em prol dos Gestores.

O evento buscou o equilíbrio entre as partes. Foi consenso entre as forças a preocupação com a situação dos fundos de pensão. As representações dos trabalhadores querem aprofundar o debate sobre o déficit e equacionamento. As correntes políticas também assinaram um manifesto em que defendem a ampliação da democratização na FUNCEF, com o fim do voto minerva. Dentre outras questões defendem ainda aumentar a participação dos associados nos processos eleitorais.

Nilson Moura, presidente das instituições FENAG E AGECEF/SP, defende a participação dos gestores nos Congressos, para ele, trata-se do local e momento oportuno, onde são levantadas as propostas a serem encaminhadas à CAIXA para o acordo coletivo anual. "Os gestores têm muitas demandas a serem apresentadas à empresa, como ela não nos atende diretamente e sim as entidades sindicais, nada mais fácil do que fazê-lo através desse instrumento. Esse Congresso é muito importante e consiste na legítima representação dos anseios dos empregados da CAIXA", definiu.

Pauta específica

Os 348 delegados presentes no 31° CONECEF, dentre eles 198 homens e 150 mulheres, discutiram itens prioritários sobre os temas que serão reivindicados na campanha salarial deste ano. Dentre as reivindicações aprovadas constam prevenção do assédio moral e sexual, condições de trabalho para os deficientes, combate às metas abusivas, medidas e garantias em caso de assaltos e sequestros para as vítimas e familiares, melhoria e ampliação no atendimento do Saúde CAIXA; fim do voto minerva na FUNCEF, extensão do Saúde CAIXA para os empregados que se aposentaram por meio de PADVs, extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas, inclusive aos desligados em PADV, retomada do modelo de Agência Segura, combate a terceirização, defesa da isonomia, fim do GDP (programa Gestão de Desempenho de Pessoas), mais contratações, dentre outros.

Moções

Foi aprovado também o manifesto contrário ao Projeto de Lei que regulamenta a terceirização e contra as MPs 664 e 665 que conspira contra direitos dos trabalhadores. Aprovada também foi a moção de apoio aos trabalhadores do HSBC que estão seus empregos ameaçados, por conta da venda do banco, e contra a criminalização dos movimentos sociais.

Conheça as proposições apresentadas pela FENAG. Todas foram aprovadas no CONECEF:

- **Fim das restrições impostas pela CE DEPES-SUSEC 055/2015, de 10 de abril de 2015, que define as novas regras para o exercício e substituição de cargo comissionado;**
- **Revogação na nova versão do MN RH138, referente à exclusão dos representantes da Rede nos Comitês Disciplinares Regionais e da Matriz;**
- **Revogação do MN AE 079, voltando aos moldes da versão 015 do referido normativo;**
- **Isonomia entre os empregados contratados antes e após 1998;**
- **Fim do GDP;**
- **Fim da discriminação aos empregados do REG/REPLAN Não Saldado;**
- **Imediata reposição das vagas geradas com o PAA.**

Com as pautas estabelecidas, os trabalhadores se juntarão aos delegados dos demais bancos na 17ª Conferência Nacional dos Bancários, que acontecerá entre 31 de julho e 2 de agosto , em São Paulo, e aprovarão a pauta geral de reivindicações da Campanha 2015.

"Tudo começou em 2000. Eu trabalhava na Agência Campo Limpo e a Miriam trabalhava no Centro Empresarial, ambas vinculadas à SR Santo Amaro

Ela estava destacada fazendo um trabalho na minha agência. Eu tinha a função de Assistente de Operações e ela era Gerente. Posso dizer, com segurança, que ela quem tomou a iniciativa...Nos encontramos outras vezes na Agência, saímos com outros colegas, até que um dia me convidou para um café dizendo que tinha um presente para mim. Era um vaso de alho.

Foi muito legal, porque dias antes eu comentava alguns problemas comuns que temos no trabalho e brinquei dizendo que, talvez, só um vaso de alho poderia me salvar.

Bom, dispensa dizer que começamos a namorar naquele momento e estamos juntos até hoje.

Em 10/06/2005 nasceu o resultado desta união tão feliz: ENZO TARZONI VETTONE".

Luis Carlos Vettone gerente de filial (GIRET Ipiranga - SR Ipiranga)
e Miriam Regina Tarzoni gerente de filial (GIRET Santo Amaro - SR Santo Amaro)

"Entramos na CAIXA em 2003 na Agência Clélia, com diferença de dois meses!

Tínhamos 19 e 20 anos, praticamente primeiro emprego registrado. Trabalhamos no mesmo setor durante um ano, depois um seguiu para PF e outro para PJ.

Como dizem por aí, isso deu o equilíbrio ao casal! (risos)

Muitos de nossos padrinhos de casamento e amigos entraram no mesmo ano na empresa. E vários deles são 'casais CAIXA' também!

Viajamos juntos, crescemos pessoalmente e profissionalmente no mesmo ritmo!

Temos uma parceria incrível! São 12 anos de CAIXA, 7 de namoro e 3 de casados!!!

Ao entrar na CAIXA nossas vidas mudaram e hoje só temos a agradecer a essa empresa!"

Barbara Cristina Alves Kato, gerente geral (Agência Clínicas - SR Pinheiros)
Henrique Teixeira Silva, gerente geral (Agência Parque Chico Mendes - SR Osasco)

Eu conheci meu amor na, CAIXA!

"No inicio de 1992 fui transferido como Caixa Executivo da Ag Diadema para a Ag Magnólia, na Região do ABC. Na nova Agência fiz excelentes amizades e uma delas foi com a minha hoje cunhada, Ana Regina. Foi através dela que conheci a Cristina, sua irmã. Na época ela era Supervisora na Ag SB Campo.

O interesse foi imediato! Entretanto, ficamos somente na troca de olhares. Ela me convidou para o seu aniversário em 27 de Maio num restaurante, mas acabei não indo, pois do seu grupo de amigos eu só conhecia a irmã.

No mês seguinte, em 12 de junho, um malote da minha Agência foi parar por um feliz engano na Agência dela. Liguei para falar sobre o assunto e passaram a ligação para a Cris. Desculpei-me pela ausência na sua festa e ela disse que não havia problema, pois eu estava ligando num dia especial "dia dos namorados".

Claro que aproveitei a dica e a convidei para sair. Começamos a namorar e no ano seguinte nos casamos. Posteriormente apresentei alguns amigos para a Regina (por gratidão pela apresentação da minha esposa), mas ela não se interessou por nenhum, até conhecer um colega também da CAIXA, Roberto Carlos, com quem se casou no ano de 2002 e teve um filho.

Hoje temos três lindos filhos. A CAIXA nos proporcionou várias coisas boas, mas certamente a principal delas foi a nossa família!"

Maria Cristina A Farah, gerente geral (Ag Magnólia SR/ABC)
Jorge Clemente Marques de Oliveira, gerente geral
(Ag Parque Anchieta SR/ABC)

Ana Regina Abdelnour Farah, técnica bancária
(Ag São Bernardo do Campo SR/ABC)
Roberto Carlos de Oliveira, supervisor de filial (GIRET SR/ABC)

A AGECEF São Paulo, teve conhecimento através do escritório Ferrareze e Freitas Advogados, de importante decisão do Supremo Tribunal Federal **que pode acarretar em sérios prejuízos aos funcionários da CAIXA.** Esta decisão, determinou que a transação extrajudicial importa em rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, **que enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado**, conforme ementa que segue abaixo:

Supremo Tribunal Federal
Ementa e Acórdão
ACÓRDÃO

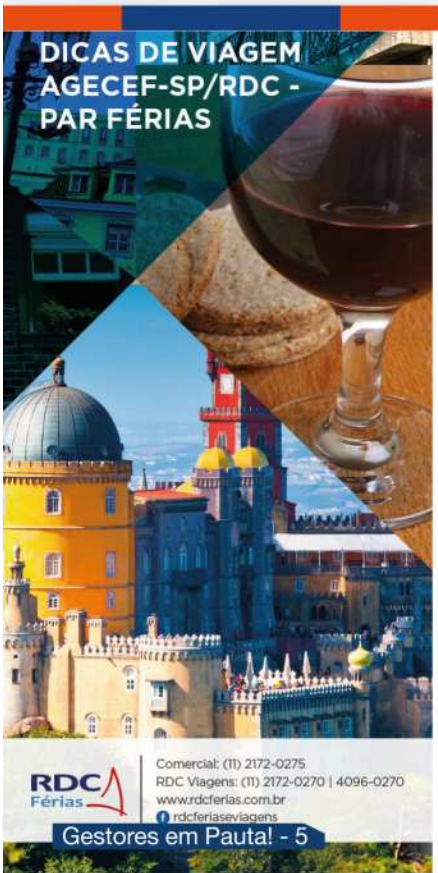
Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, sob a Presidência do Ministro Ricardo Lewandowski, na conformidade da ata de julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, apreciando o tema 152 da repercussão geral, em conhecer do recurso extraordinário e a ele dar provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, nos termos do voto do Relator. Impedida a Ministra Rosa

Weber. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e DiasToffoli. Brasília, 30 de abril de 2015.

A referida decisão tem repercussão geral, logo será aplicada em todos os casos nestas condições. Por isso, é muito importante antes do funcionário aderir a qualquer Plano de Demissão ou de Aposentadoria Antecipada (PAA), atentar-se para os termos desta decisão, para não correr o risco de estar dando quitação ampla, geral e irrestrita de todos os direitos oriundos do contrato de trabalho, não podendo posteriormente buscar quaisquer direitos trabalhistas.

Curta nossa página no Facebook!

www.facebook.com/agecefsp



DEGUSTE PORTUGAL COM VIVÊNCIAS SABOROSAS

As 7 diárias do plano RDC-PAR Férias valem 7 dias de hospedagem nos hotéis da Rede Vila Galé em Lisboa, Coimbra e Porto. Aproveite essa flexibilidade para fazer uma deliciosa viagem

Passeios simples, mas bem criativos e diferentes podem fazer você descobrir um novo e moderno Portugal.

Você pode dividir seus 7 dias no país irmão com desafios saborosos: experimentar a culinária portuguesa cozinhando como os lisboetas. Viver como turista acidental em Coimbra. Degustar na rota do vinho do Porto e Douro.

Como fazer isso? O turismo de Lisboa criou uma experiência gastronômica 3-em-1 que envolve visita ao mercado, aula e almoço. Começa com a visita ao mercado para comprar os ingredientes frescos que serão preparados por você na escola de gastronomia. Depois, o almoço é compartilhado com os participantes, que pode ser a sua família, por que não?

Em Coimbra, você pode relaxar e se deixar levar por um guia turístico personalizado, mas muito diferente. É só baixar gratuitamente o aplicativo móvel JiTT, definir o tempo que tem disponível e, com base em tecnologia GPS, o aplicativo parte da sua localização geográfica, encaminhando-o para os locais mais interessantes de Coimbra, com locução em português e através de um mapa detalhado.

Explore a cidade do Porto de um ponto de vista diferente: passeando pela Ribeira, junto ao Rio Douro a bordo de um Rabelo, antigo barco português utilizado para transportar pipas de vinho das quintas nas encostas do Douro até às Caves em Vila Nova de Gaiapara, para "provar o Porto" como vinho e como ingrediente do prato Bacalhau D'Ouro, uma versão contemporânea da cozinha portuguesa.

Virando a **CHAVE!**

Pensei e repensei em como iniciar este artigo, e foi a frase "virar a chave" que ficou na minha mente, na verdade, é ela que está muito presente nas sessões de coaching de desenvolvimento de líderes.

Independentemente do tempo de jornada na função, é muito comum entre os líderes, o questionamento (dentre as estratégias de atuação), de como estabelecer resultados que garantam destaque.

E a resposta desta pergunta, muitas vezes está nesta "virada de chave", ou seja, como posso utilizar melhor minha equipe para alcançar os resultados almejados? A tal virada consiste em entender que quanto mais preparada, autônoma e independente a equipe estiver, maiores são as possibilidades do líder investir seu tempo e energia em atividades mais estratégicas e menos operacionais.

Para isto, é necessário atuar no desenvolvimento da equipe, primeiramente conhecendo-a, identificando qual a habilidade de cada um, e percebendo como pode usar o talento individual em prol do resultado. Como fazer isto? Você pode recorrer a 1001 ferramentas que há no mercado, mas existe uma que você tem mais próximo, do que imagina: o diálogo!

Através do diálogo, fortalecemos as relações, ouvimos, damos voz ao outro, e quando isso acontece, criamos uma atmosfera de engajamento e responsabilidade, e é neste ambiente que a delegação e o feedback, por exemplo, podem acontecer com mais agilidade e naturalidade.

Vejo muitos líderes que por motivos diversos tendem a centralizar, e aí vão abraçando mais e mais coisas, mas, quando dão o primeiro passo, e começam a delegar responsabilidades e não só tarefas, realmente, começam a se surpreender positivamente, pois veem naquela equipe que antes não confiavam, um grupo de profissionais receptivos que desejam se desenvolver e crescer.

Se a equipe cresce, o líder cresce, se o líder cresce a equipe cresce, e um alimenta o desenvolvimento do outro, ambos conquistam melhores resultados, tanto profissional quanto organizacional.

E quanto a você, como acredita que anda o desenvolvimento da sua equipe?

Fica o convite a reflexão, pois quanto mais fortalecida for ela, mais longe poderá chegar!

Andressa Miiashiro é consultora da Lótus Talentos, Coach Executivo, Carreira e Negócios. Consultora de desenvolvimento comportamental, docente e coautora do livro O Poder do Coaching. Psicóloga, Pós Graduada em Adm em RH pela FAAP e Psicodrama - PUCSP - www.lotustalentos.com.br (11) 99802-7267 e 99589-8006

Anote na Agenda

Palestra: Virando a chave através de relacionamentos saudáveis
Local: Auditório da GIPES
Dia: 07/07/2015
Endereço: Bela Cintra, 881 - Térreo - Cerqueira César
1º horário: das 09h00min às 12:00 hs
2º horário: das 14:00 às 17:00 hs
Em caso de dúvidas entar em contato com a Secretaria da AGECEF/SP pelo telefone: (11) 3120-4725

A palestrante realizará um encontro interativo, com dinâmicas e técnicas de psicodrama, possibilitando desta forma o compartilhamento de experiências entre os Gestores de outras SRs sobre as situações diárias de relacionamento interpessoal, profissional e negocial vivenciadas dentro da CAIXA.

O encontro abordará os seguintes tópicos:

- ✓ Autoconhecimento;
- ✓ Gestão da singularidade
- ✓ Relações saudáveis

Meritocracia Contra Nomenclatura

Sintetizamos abaixo o artigo redigido pelo Professor Livre-Docente do IE-UNICAMP e Autor do livro "Brasil dos Bancos" (Edusp, 2012), Fernando Nogueira. O brilhante texto aborda a importância da diversidade de perfis em uma equipe e enaltece que cada profissional deve ter preservadas as suas características mais marcantes, pois são esses contrastes que se complementam.

Leia o artigo completo no site da FENAG.

http://www.fenag.org.br/destaques/860-meritocracia-contra-nomenclatura

A Teoria das Inteligências Múltiplas sugere que o correto é contratar e/ou nomear pessoas que tenham perfis de inteligência contrastantes e complementares. Não sendo clones do próprio líder devem ter personalidade e independência para contrariá-lo. Evitam, assim, o Viés da Autovalidação ou Validação Ilusória. No entanto, a Nomenclatura contraria essa lógica de gestão ao nomear pessoas dependentes que ocupam um posto não por sua competência, mas sim por um favor que deve ao padrinho político. Cargos deveriam ser preenchidos por mérito técnico e não estritamente político. Sugere-se a criação da ESAB (Escola Superior de Administração Bancária) para enfrentar o problema nos bancos públicos.

Expediente

Gestores em Pauta é uma publicação bimestral da AGECEF/SP - Associação de Gestores da Caixa Econômica Federal de São Paulo dirigida aos seus associados. A reprodução parcial ou total é permitida com prévia autorização e desde que mencionada a fonte: "Gestores em Pauta! (AGECEF/SP)"
Diagramação e Projeto Gráfico: Articulando Comunicação – Fotos: Arquivo AGECEF/SP
Parceiros: Ferrareze e Freitas Advogados - www.ffa.com.br, sp@ffa.com.br, (11) 3101-7077 e (11) 3292-7070 / RDC Férias - www.rdcferias.com.br, (11) 2172-0255 ou 4096-0255